



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Langdurig zieke werknemer vergeten op te zeggen? Werkgever let op!

**Als een werknemer (meer dan) twee jaar arbeidsongeschikt is kan zijn werkgever het UWV om toestemming voor ontslag vragen. Als de werkgever vervolgens na verkregen toestemming opzegt hoeft hij de werknemer geen ontslagvergoeding te betalen. Is die werknemer het daarmee niet eens dan kan hij een zogeheten ‘kennelijk onredelijk ontslag’ procedure starten om te proberen alsnog een vergoeding te krijgen. Dit gaat veranderen.**

Met de invoering van het tweede deel van de Wet werk en zekerheid (WWZ) per 1 juli 2015 moet de werkgever altijd een vergoeding betalen bij een op of na die datum vanwege twee jaar arbeidsongeschiktheid bij het UWV in gang gezette en geëffectueerde ontslagprocedure: de transitievergoeding.

In de praktijk zeggen werkgevers de arbeidsovereenkomst met een langer dan twee jaar zieke werknemer niet altijd op. De werknemer ontvangt inmiddels een WAO- of IVA-uitkering van het UWV, de werkgever heeft er geen omkijken naar, en het dienstverband loopt – als het ware slapend – door. Maar een ‘slapend’ dienstverband kan ook weer wakker worden, al wordt de kans daarop vaak niet hoog ingeschat. Mocht de werknemer – deels – herstellen, dan kan hij vragen om hervatting van zijn werk, terwijl de werkgever daar niet (meer) op heeft gerekend. De werkgever moet zich er in dit verband rekenschap van geven dat de transitievergoeding na 1 juli 2015 óók verschuldigd is als het dienstverband met een werknemer die een WAO- of IVA-uitkering heeft wordt opgezegd.

Op dit moment is niet helemaal duidelijk hoe die transitievergoeding moet worden berekend. Als het laatstgenoten salaris als uitgangspunt dient kan dat het loon zijn van drie jaren daarvoor. En omdat Minister Asscher heeft aangegeven deze groep niet anders behandeld te willen zien dan andere groepen werknemers, tellen in beginsel alle dienstjaren (dus ook die waarover de werknemer een uitkering ontving) mee bij de berekening. Het kan zo aardig oplopen. Het kan voor een werkgever die een of meer van dergelijke slapende dienstverbanden heeft zeker lonen om vóór 1 juli 2015 alsnog ontslagprocedures voor deze dienstverbanden in gang te zetten. Een check van het personeelsbestand kan dus geen kwaad.

Meer [wetenswaardigheden over de WWZ](#) leest u op de website van [BSA Schaderegeling](#).