

Verplichtingen werkgever en werknemer

In de wet (BW) is expliciet vastgelegd dat werkgever en werknemer zich moeten gedragen als *goed werkgever* respectievelijk *goed werknemer*. Veel van wat daaronder wordt verstaan is vastgelegd in nadere regelgeving. Maar goed werkgeverschap en goed werknemerschap is en blijft het uitgangspunt bij de interpretatie van deze regelgeving. Bijvoorbeeld daar waar in de wet termen als *redelijkheid* en *billijkheid* worden gebruikt en/of situaties waarin door de wetgever niet expliciet is voorzien.

Komt de onderneming in andere handen, dan gaan de lopende verplichtingen over op de nieuwe eigenaar. De oude eigenaar blijft nog wel een jaar medeverantwoordelijk voor de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, inclusief loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte. Dat geldt niet bij faillissement.

Behoud van werkgelegenheid

De werkgever heeft een scholingsverplichting gericht op het behoud van de werkgelegenheid van zijn werknemers. Bijvoorbeeld als een bestaande functie vervalt of de functie-eisen veranderen. Verder moet een werkgever werknemers in tijdelijke dienst informeren over vacatures voor een vast dienstverband. Voor uitzendkrachten die hij heeft ingeleend geldt die verplichting niet. De werkgever moet zorgen voor een goede en veilige werkplek en duidelijke instructies geven. De werknemer is op zijn beurt verplicht deze instructies op te volgen en de veiligheid in acht te nemen.

Re-integratieverplichtingen

Als de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid zijn werk niet meer kan doen, dan moeten de werkgever en de werknemer alles in het werk stellen om werkhervatting te realiseren. Dat kan zijn werkhervatting in het eigen - eventueel aangepaste - werk, in ander passend werk of in ander passend te maken werk. Zo nodig via omscholing. Lukt dat niet bij de eigen werkgever, dan moeten de mogelijkheden elders op de arbeidsmarkt onderzocht worden. Zie verder hoofdstuk IV.

Vast dienstverband

Een vast dienstverband eindigt in beginsel bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat staat overigens niet in de wet zelf, maar meestal wel in de arbeidsovereenkomsten en in de meeste cao's. Bij aanvang van het dienstverband kan een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden, voor werkgever en werknemer gelijk.

Beëindiging vast dienstverband

Een dienstverband kan worden beëindigd met wederzijds goedvinden of met instemming van de werknemer. Een dienstverband kan ook door beide partijen worden beëindigd in de proeftijd en vanwege een dringende reden. Is het voorgaande niet van toepassing, dan kan toestemming voor beëindiging (ontslagvergunning) worden gevraagd aan UWV of aan de kantonrechter, afhankelijk van de ontslaggrond (a t/m i).

Toestemming ontslag aanvragen bij UWV

- (a) Bedrijfseconomische redenen (inkrimping of beëindiging).
- (b) Arbeidsongeschiktheid van de werknemer (na 104 weken).

Bij weigering toestemming ontslag door UWV is beroep bij de kantonrechter mogelijk.

Toestemming ontslag aanvragen bij de kantonrechter

- (c) Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever.
- (d) Disfunctioneren.
- (e) Verwijtbaar handelen of nalatigheid.
- (f) Werkweigering wegens gewetensbezwaar waarbij aanpassing werk niet mogelijk is.
- (g) Verstoorde arbeidsrelatie.
- (h) Andere omstandigheden.
- (i) Een combinatie van twee of meer van vorenstaande gronden.

De letters (a) tot en met (i) verwijzen naar de ontslaggronden zoals die onder deze letters zijn benoemd in het 3^e lid van artikel 7.669 BW.

De onder (i) genoemde ontslaggrond is sinds 1 januari 2020 van kracht. Het gaat om twee of meer ontslaggronden die afzonderlijk onvoldoende zijn om toestemming voor ontslag te verkrijgen, maar in samenhang wel een voldoende grond vormen voor ontslag. De rechter kan boven op de transitievergoeding een extra vergoeding toekennen tot maximaal 50% van de toegekende transitievergoeding.

Beëindiging bij arbeidsongeschiktheid en zwangerschap

De werkgever kan het dienstverband in beginsel niet opzeggen:

- ✚ zolang de werknemer wegens ziekte niet of slechts gedeeltelijk kan werken en de wachttijd van 104 weken¹, of langer bij verlenging van de loondoorbetalingsverplichting, nog niet is geëindigd;
- ✚ tijdens de zwangerschap;
- ✚ tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 6 weken erna.

¹ Een verkorte wachttijd als gevolg van een IVA-toekenning doorbreekt niet het opzegverbod van 104 weken.

De werkgever kan het dienstverband in deze periode echter wel opzeggen:

- ✚ met wederzijds goedvinden of met instemming van de werknemer;
- ✚ in de proeftijd;
- ✚ vanwege een dringende reden;
- ✚ als de werknemer (ook na staking van de loonbetaling) blijft weigeren mee te werken aan zijn re-integratie;
- ✚ als voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid al een ontslagaanvraag is ingediend;
- ✚ bij bedrijfsbeëindiging van (het onderdeel van) de onderneming waarin de werknemer werkzaam was.

Beëindiging dienstverband na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Nadat de verplichting om het loon door te betalen na 104 weken (of langer bij een verplichte of vrijwillige verlenging) is geëindigd, is er nog steeds sprake van een dienstverband. Wordt deze niet beëindigd, dan is er sprake van een *slapend dienstverband*. Na de invoering van de transitievergoeding per 1 juli 2015 hebben werkgevers soms bewust voor deze mogelijkheid gekozen. Bij een slapend dienstverband hoeft immers geen loon meer te worden betaald en de transitievergoeding kan achterwege blijven. Dat heeft regelmatig tot publieke en politieke verontwaardiging geleid en zelfs tot enkele rechtszaken waarbij werknemers - met wisselend succes - hun ontslag probeerden af te dwingen. Nu er met terugwerkende kracht een compensatieregeling van toepassing is voor deze gevallen, is dit argument niet meer actueel. Die compensatie geldt overigens niet voor de jaren van het slapend dienstverband waarover wel de transitievergoeding wordt berekend. Zie verder in dit hoofdstuk bij 'Transitievergoeding'.

Wil de werkgever na 2 jaar arbeidsongeschiktheid van de werknemer het dienstverband beëindigen, dan is toestemming nodig van UWV als dit niet met wederzijds goedvinden of met instemming van de werknemer lukt. UWV zal de ontslagvergunning pas verlenen als er binnen 6 maanden (voor doorwerkende AOW'ers binnen 13 weken) geen perspectief is op werkhervatting bij deze werkgever. UWV beoordeelt bij de aanvraag of binnen deze termijn (1) gedeeltelijke werkhervatting mogelijk is, (2) het eigen werk kan worden aangepast en (3) herscholing een oplossing biedt. Bij de aanvraag moet een actueel oordeel van de bedrijfsarts worden meegestuurd, ook als de ontslagaanvraag pas jaren na einde wachttijd wordt aangevraagd. Verleent UWV toestemming en wordt het dienstverband vervolgens beëindigd, dan is ook in deze situatie de regelgeving inzake de transitievergoeding van toepassing, zie hierna.

De aanvraag kan al binnen de termijn van 2 jaar worden ingediend. Een afgegeven ontslagvergunning heeft echter een geldigheid van maximaal 4 weken. Een te vroege aanvraag kan dus op de mogelijke ontslagdatum (na einde wachttijd) zijn verlopen. UWV kan een ontslagvergunning binnen 3 weken verlenen.



Tijdelijk dienstverband

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt het dienstverband op de afgesproken datum of aan het einde van een werk of een project.

Ketenbepaling

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna contracten) kunnen niet ongelimiteerd worden verlengd. Opeenvolgende contracten zijn beperkt in aantal en in duur. Er kunnen maximaal 3 opeenvolgende contracten worden afgesloten en de totale duur mag maximaal 3 jaar zijn. Dit geldt voor contracten bij dezelfde werkgever en/of voor contracten bij verschillende werkgevers waarbij sprake is van *opvolgend werkgeverschap* (hetzelfde of vergelijkbaar werk bij verschillende werkgevers). Het in dienst nemen van een uitzendkracht door de inlener is daarvan een goed voorbeeld. Zie ook hierna onder 'Opvolgend werkgeverschap bij uitzendcontracten'.

Er is sprake van opeenvolgende contracten als de tussenliggende periodes ≤ 6 maanden zijn. Bij het bepalen van de maximale *duur* worden de tussenliggende periodes van ≤ 6 maanden meegeteld. Bij een tussenliggende periode van langer dan 6 maanden is er geen sprake meer van opeenvolgende contracten. Dan wordt de keten verbroken en begint de telling opnieuw. Dat geldt zowel voor het bepalen van het maximale *aantal* contracten als voor het bepalen van de maximale *duur*.

Maximale duur of maximaal aantal contracten

Zijn er 3 contracten afgesloten met tussenliggende periodes van ≤ 6 maanden dan leidt een volgend contract dat hierna ≤ 6 maanden wordt afgesloten automatisch tot een vast dienstverband. Ook als de duur van de 3 contracten samen ≤ 3 jaar is. Bepalend is welke limiet het eerst wordt bereikt: de *maximale duur* van 3 jaar (tussenliggende periodes meegeteld) of het *maximaal aantal* van 3 contracten (ongeacht de duur) met tussenliggende periodes van ≤ 6 maanden. Voor seizoenswerk is een verkorting van de tussenliggende periode van 6 naar 3 maanden mogelijk. De keten wordt dan eerder verbroken.

Max. 3 jaar (inclusief tussenliggende periodes)				≤ 6 mnd	Vast	
Contract	≤ 6 mnd	Contract	≤ 6 mnd	Contract	≤ 6 mnd	Vast

Tot 1 januari 2020 was een maximale arbeidsduur 2 jaar van toepassing. Het minimumaantal van 3 contracten is onveranderd gebleven.

Uitzonderingen

Met een cao, bijvoorbeeld de *CAO voor Uitzendkrachten*, kan de limiet worden verruimd tot maximaal 6 contracten in 4 jaar. Voor AOW'ers geldt sowieso, dus ook zonder die cao-bepaling, de mogelijkheid van 6 contracten in 4 jaar. Voor seizoensarbeid, zoals in de agrarische- en de horecasector, kan de duur van de tussenliggende periode verlaagd worden naar 3 maanden. De ketenbepaling is niet van toepassing op leerwerktrajecten en op jongeren beneden de 18 jaar die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werken. Ook voor invalkrachten in het primair onderwijs is de ketenbepaling niet van toepassing.

Opvolgend werkgeverschap bij uitzendcontracten

Bij het opvolgend werkgeverschap bij uitzendcontracten zijn de volgende situaties te onderscheiden.

1. De werknemer werkt als uitzendkracht achtereenvolgens bij verschillende uitzendwerkgevers, maar wel voor dezelfde inlener.
2. De werknemer werkt eerst als uitzendkracht bij een of meer uitzendwerkgevers en treedt vervolgens in dienst bij de werkgever (de inlener) waar hij eerst als uitzendkracht heeft gewerkt.

(1) Van uitzendwerkgever naar uitzendwerkgever

Dit doet zich voor wanneer de werknemer als uitzendkracht voor verschillende uitzendwerkgevers bij dezelfde inlener werkt en daar steeds dezelfde of nagenoeg dezelfde werkzaamheden heeft verricht. In de cao voor uitzendkrachten is bepaald dat de uitzendwerkgever bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht rekening moet houden met het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht bij diens vorige uitzendwerkgever(s). Dat betreft de duur en het aantal periodes bij de vorige werkgever(s) waar de uitzendkracht hetzelfde of nagenoeg hetzelfde werk heeft verricht.

Verbreking van de keten

Heeft de onderbreking tussen de periodes langer dan 6 maanden geduurd, dan is er geen sprake meer van opvolgend werkgeverschap. De keten is dan verbroken en de uitzendwerkgever hoeft geen rekening meer te houden met het verleden van de uitzendkracht.

(2) Van uitzendwerkgever naar inlener

In deze situatie telt in beginsel alleen de periode mee waarin de uitzendkracht voor de inlener heeft gewerkt en waar hij vervolgens in dienst treedt. Dus niet de gewerkte periodes die hij voor dezelfde uitzendwerkgever bij andere inleners heeft gewerkt. Een beroep op opvolgend werkgeverschap is niet aan de orde, als de werknemer zelf besluit de uitzendovereenkomst op te zeggen om vervolgens een arbeidsovereenkomst aan te gaan met de werkgever, aan wie hij was uitgeleend. Dit kan ook van invloed zijn op de hoogte van een eventuele transitievergoeding, omdat hijzelf heeft opgezegd.

Het belang van een goede registratie

Zowel voor de uitzendwerkgever als voor de inlener die een uitzendkracht in tijdelijke dienst wil nemen, is het van belang de voorgeschiedenis te kennen. Om die reden is een goede registratie door de uitzendwerkgever van groot belang. De inlener doet er verstandig aan zich daar goed over te laten informeren.

Beëindigen of verlengen tijdelijk dienstverband

De werkgever moet de werknemer uiterlijk *een maand* voor de einddatum *schriftelijk* informeren over het wel of niet voortzetten van het tijdelijk dienstverband. Deze verplichting geldt *niet* voor dienstverbanden < 6 maanden en voor dienstverbanden waarbij geen vaste periode is afgesproken. Is de werkgever te laat met het informeren van de werknemer, dan is hij een vergoeding verschuldigd, gelijk aan het loon over de periode van de vertraging. Wordt het werk voortgezet zonder dat daarover afspraken worden gemaakt, dan wordt dat beschouwd als een verlenging voor dezelfde duur (maar maximaal een jaar) en onder dezelfde voorwaarden als die van het voorafgaande dienstverband. Los hiervan kan een tijdelijk dienstverband worden beëindigd met wederzijds goedvinden, met instemming van de werknemer of bijvoorbeeld vanwege een dringende reden.

Bij beëindiging met wederzijds goedvinden of met instemming van de werknemer, moet dat altijd schriftelijk worden vastgelegd. De werknemer heeft bovendien de mogelijkheid dit binnen 2 weken te herroepen. De werkgever moet de werknemer hierop wijzen. Laat hij dat achterwege, dan geldt een termijn voor herroeping van 3 weken. Dat geldt overigens ook voor beëindiging van een vast dienstverband. Een tussentijdse, eenzijdige beëindiging is ook mogelijk als dat (1) schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd en (2) deze mogelijkheid zowel voor de werkgever als voor de werknemer geldt. In dit laatste geval is er wel een ontslagvergunning nodig.

Beëindigen bij arbeidsongeschiktheid en zwangerschap

Tijdens het dienstverband kan de werkgever in beginsel niet opzeggen als de werknemer:

- ✚ arbeidsongeschikt is;
- ✚ zwanger is;
- ✚ met zwangerschaps- of bevallingsverlof is, t/m 6 weken na einde bevallingsverlof.

Loopt het dienstverband af in deze periode, dan kan de werkgever wel besluiten het dienstverband niet voort te zetten. Daarvoor geldt dan ook de regel dat hij dit tijdig meedeelt aan de werknemer (zie hiervoor). Als de werknemer na de einddatum van het tijdelijk dienstverband nog arbeidsongeschikt is, kan hij een ZW-uitkering aanvragen bij UWV. Als bij zwangerschap de vermoedelijke of feitelijke bevallingsdatum minder dan 10 weken na de einddatum van het dienstverband ligt (of bij toekenning van WW na de einddatum van die WW-uitkering), heeft de werknemer recht op een WAZO-uitkering.

Ziek bij einde dienstverband

- Mogelijk aansluitend recht op ZW-uitkering
- Geldt ook bij ziek < 4 weken (nawerking ZW)
- Wachtijd: periodes loon + ZW-uitkering

Zwanger bij einde dienstverband

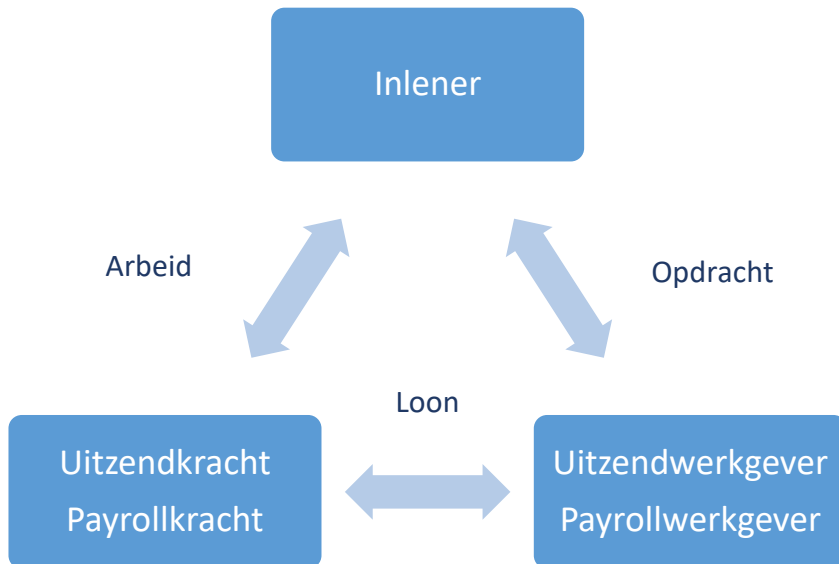
- Recht op WAZO bij bevalling < 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum of de feitelijke bevallingsdatum

Enkele bijzondere dienstverbanden

Uitzendovereenkomst en payrollovereenkomst

Uitzendovereenkomsten en payrollovereenkomsten zijn ook arbeidsovereenkomsten. Er is dan sprake van een driehoeksrelatie tussen inlener > uitzendwerkgever > uitzendkracht resp. inlener > payrollwerkgever > payrollkracht. Uitzendwerkgevers en payrollwerkgevers blijven de formele en juridische werkgever, maar leiding en toezicht liggen bij de inlener waar de werkzaamheden worden verricht. De inlener is daardoor medeverantwoordelijk voor veiligheid en arbeidsomstandigheden. Anders dan bij uitzenden vindt er bij payrollen geen actieve werving en selectie plaats en is er bovendien sprake van exclusiviteit voor de inlener. De payrollwerkgever mag de werknemer niet aan een andere inlener aanbieden.

Waar in dit boek gesproken wordt over de verplichtingen van de werkgever, zoals loon- doorbetaling en re-integratie, zijn deze dus ook van toepassing op de uitzendwerkgever en de payrollwerkgever. Er is immers sprake van een arbeidsovereenkomst. Wordt de opdracht uitgevoerd door een zzp'er, dan is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst maar van een opdracht. Dat geldt ook bij aanneming van werk.



Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden payrollwerknemer

Sinds 1 januari 2020 is voor payrollwerknemers de wettelijke ketenbepaling van toepassing: maximaal 3 contracten en/of een maximale duur van 3 jaar. De veel ruimere bepalingen waarvan uitzendwerkgevers gebruik kunnen maken, gelden dus niet voor payrollwerkgevers. Voor lopende contracten per 1 januari 2020 zijn deze regels van toepassing op datum einde contract.

Uitgangspunt is verder dat payrollwerknemers precies dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als die van hun vergelijkbare collega's in dienst bij de inlener. Dus inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een 13^e maand, bijzondere verlofregelingen, etc. Kan een payrollwerkgever daar niet aan voldoen - bijvoorbeeld als het een scholingsfonds betreft waaraan een payrollwerkgever niet kan deelnemen - dan moet daarvoor een financiële reservering of vergoeding in de plaats komen.

De payrollwerknemer heeft ook recht op een adequate pensioenvoorziening. De payrollwerkgever kan deelnemen aan de pensioenregeling van de inlener of kiezen voor een eigen pensioenregeling. De voorwaarden voor een eigen pensioenregeling zijn vastgelegd in een Besluit dat op 1 januari 2021 in werking is getreden. Het eigen pensioen moet tenminste voorzien in een ouderdoms- en een nabestaandenpensioen, geen wachttijd of drempelperiode bevatten en minimale werkgeverspremie kennen. Deze premie wordt op 1 januari van elk kalenderjaar bij Ministeriële Regeling vastgesteld.

Oproepovereenkomst

De oproepovereenkomst is een arbeidsovereenkomst waarbij geen vaste werktijden zijn overeengekomen. De werknemer wordt dus opgeroepen als de werkgever werk heeft. Met de invoering van de *Wet arbeidsmarkt in balans* is er sinds 2020 strengere regelgeving van toepassing die tot meer zekerheid leidt voor de werknemer. Zo moet de werkgever 4 dagen van tevoren de opdracht geven. Zo niet dan hoeft de werknemer de opdracht niet te accepteren (hij mag dat natuurlijk wel!). En trekt de werkgever daarna de opdracht weer in, dan moet hij het loon betalen dat bij die ingetrokken opdracht hoort.

Verder moet de werkgever na een periode van 12 maanden een nieuw aanbod doen voor tenminste eenzelfde aantal uren. Ook de ketenbepaling is in deze van toepassing: verschillende oproepovereenkomsten met tussentijdse periodes van ≤ 6 maanden moeten bij elkaar worden opgeteld.

Voor bijzondere functies, zoals seizoenswerk, kunnen wel afwijkende regelingen worden overeengekomen, bijvoorbeeld bij cao.



Proeftijd

Proeftijd afhankelijk van dienstverband

Een proeftijd bij een dienstverband van minder dan 6 maanden is niet toegestaan. Is het tijdelijk dienstverband langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar, of is geen vaste periode afgesproken, dan is de maximale proeftijd een maand. Bij een tijdelijk dienstverband van 2 jaar of langer en bij een vast dienstverband is de toegestane proeftijd maximaal 2 maanden. Geen proeftijd of een kortere proeftijd afspreken mag uiteraard wel.

Een proeftijd moet schriftelijk worden vastgelegd en moet voor werkgever en werknemer gelijk zijn. Een proeftijd die niet aan alle wettelijke voorwaarden voldoet - bijvoorbeeld een langere proeftijd dan is toegestaan - is nietig vanaf de 1^e dag! Ook als de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. Tijdens de proeftijd kunnen beide partijen per direct opzeggen, op verzoek moet de werkgever de reden van opzegging (schriftelijk) opgeven.

Overzicht maximaal toegestane proeftijd

Dienstverband	Maximum proeftijd
Tot maximaal 6 maanden	Niet toegestaan
Meer dan 6 maanden, minder dan 2 jaar	1 maand
Geen vaste periode afgesproken	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden
Vast dienstverband	2 maanden

Transitievergoeding

Bij beëindiging van het dienstverband kan de werknemer in aanmerking komen voor een transitievergoeding. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor de veronderstelde schade die de werknemer oploopt als gevolg van het ontslag en vervangt daarmee de kantonrechtformule. De transitievergoeding is niet afhankelijk van de *werkelijke* schade die de werknemer ondervindt als gevolg van de beëindiging. Vindt de werknemer bijvoorbeeld snel ander werk of bereikt hij op korte termijn de AOW-leeftijd, dan heeft dat geen invloed op de hoogte van de vergoeding.

De transitievergoeding moet ook de overgang naar ander werk ondersteunen. Om die reden kan de transitievergoeding onder voorwaarden ook worden benut voor maatregelen die de arbeidsmarktpositie van de betrokken werknemer versterkt.



Voorwaarden

Voorwaarde voor een transitievergoeding is dat het initiatief voor beëindiging van het dienstverband bij de werkgever ligt. Maar er kan ook recht op transitievergoeding zijn bij beëindiging op initiatief van de werknemer vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Omgekeerd, hoeft de werkgever geen transitievergoeding te betalen als de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding nadat hij de AOW-leeftijd heeft bereikt. De transitievergoeding is op 1 juli 2015 ingevoerd, maar de huidige voorwaarden en de opbouw van rechten dateren van 1 januari 2020.

Werkgever en werknemer kunnen om de rompslomp van een ontslaanvraag te ontlopen, besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden. Daarbij kan een vergoeding worden overeengekomen die gelijk is aan de transitievergoeding die bij een ontslagprocedure verschuldigd zou zijn.

Hoogte vergoeding

De transitievergoeding wordt per dag opgebouwd. Per heel gewerkt jaar krijgt de werknemer een vergoeding die gelijk is aan 1/3 van zijn maandsalaris. Voor een periode korter dan een jaar krijgt hij een evenredig deel daarvan. Afgerond komt dat neer op 2.78% van zijn loon.

De vergoeding kent een maximum dat jaarlijks opnieuw wordt vastgesteld. In 2021 is de maximale vergoeding € 84.000 (2020: € 83.000) of het jaarsalaris van de werknemer als dat hoger is. De kantonrechter kan boven op de transitievergoeding een extra vergoeding toekennen, bijvoorbeeld wegens verwijtbaar handelen van de werkgever.

Transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid en frequent verzuim

Ook bij beëindiging van het dienstverband na einde wachttijd van een arbeidsongeschikte werknemer is de transitievergoeding van toepassing. De werkgever kan in deze situatie met terugwerkende kracht compensatie aanvragen, zie hierna in dit hoofdstuk bij 'Compensatie transitievergoeding'.

Ook als de werknemer is herplaatst bij de eigen werkgever in aangepast eigen werk of in een andere passende functie en de arbeidsovereenkomst is aangepast of - na ontslag vernieuwd - kan onder voorwaarden volgens nieuwe jurisprudentie recht ontstaan op een transitievergoeding. Feitelijk is er dan sprake van *gedeelte* ontslag, een optie overigens die de huidige wetgeving strikt genomen niet kent.

De transitievergoeding is ook van toepassing bij beëindiging van het dienstverband van een frequent verzuimende werknemer. Bij deze ontslaggrond is toestemming nodig van de kantonrechter om het dienstverband te mogen beëindigen. De kantonrechter zal alleen toestemming verlenen voor ontslag als het frequent verzuim onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering en de werkgever er alles aan heeft gedaan om tot een oplossing van het probleem te komen.

Compensatie transitievergoeding

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de werkgever geconfronteerd met een cumulatie van lasten. Naast de verplichting tot loondoorbetaling en de financiering van de re-integratie in spoor 1 en spoor 2 moet de werkgever bij beëindiging van het dienstverband een transitievergoeding betalen. De wetgever beoogt met de introductie van een compensatieregeling de als onredelijk ervaren cumulatie van lasten voor werkgevers te verminderen.

De compensatie vindt de wettelijke basis in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7.673e) en is verder uitgewerkt in de *Regeling compensatie transitievergoeding*. De kosten komen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds. De compensatie gaat terug tot de introductiedatum van de transitievergoeding per 1 juli 2015 en is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die op of na deze datum zijn beëindigd. De compensatie is ook van toepassing bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

Met ingang van 1 januari 2021 is er ook een compensatieregeling voor kleine werkgevers (met minder 25 werknemers). Compensatie van de transitievergoeding is mogelijk bij beëindiging van het bedrijf. De beëindiging moet het gevolg zijn van ziekte, overlijden of pensionering van de eigenaar en er geen opvolging is.

Compensatie ongeacht de reden van beëindiging

Voor de toepassing van de compensatieregeling is de wijze waarop het dienstverband wordt beëindigd niet relevant. Als er recht is op transitievergoeding is er ook recht op compensatie. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kan dat zijn bij:

- ✚ opzegging na ontslagvergunning van UWV;
- ✚ opzegging na ontbinding door de kantonrechter;
- ✚ beëindiging met wederzijds goedvinden mits een vergoeding is overeengekomen;
- ✚ niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- ✚ beëindiging van rechtswege.

Hoogte compensatie

De hoogte van de compensatie is gelijk aan de hoogte van de verplichte transitievergoeding die van toepassing is op het moment dat de loondoorbetalingsverplichting na 2 jaar arbeidsongeschiktheid eindigt. Is of wordt de arbeidsovereenkomst later beëindigd (bijvoorbeeld als gevolg van een opgelegde loonsanctie of door een bewuste keuze om het dienstverband niet te beëindigen) dan wordt de transitievergoeding over deze extra periode niet gecompenseerd. Verder wordt er geen wettelijke rente vergoed.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met *wederzijds goedvinden*, is de hoogte van de compensatie gelijk aan de hoogte van de overeengekomen vergoeding. De voorwaarde is wel dat deze niet hoger mag zijn dan de transitievergoeding die van toepassing zou zijn geweest bij een beëindiging zonder wederzijds goedvinden.

Als de transitievergoeding hoger is dan het loon dat is doorbetaald tijdens de arbeidsongeschiktheid, dan geldt het betaalde loon als maximum. Dit zal zich in beperkte mate

voordoen, bijvoorbeeld bij werknemers met een zeer laag inkomen of wanneer de loon-doorbetaling maar kort heeft geduurd.

Zijn er in de laatste 5 jaar voor het einde van het dienstverband kosten in mindering gebracht op de transitievergoeding? Dan worden ook deze kosten gecompenseerd mits deze zijn gemaakt om de kansen voor de werknemer op de arbeidsmarkt in brede zin te vergroten. Bijvoorbeeld om werkloosheid te voorkomen. Voorwaarde is dat de werknemer heeft ingestemd met het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding. Let op! Kosten die zijn gemaakt in het kader van de re-integratie in spoor 1 en spoor 2 mogen niet worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Aanvraagprocedure

De aanvraag voor compensatie transitievergoeding moet binnen 6 maanden nadat de transitievergoeding (volledig) is betaald zijn ingediend bij UWV. Wordt deze termijn overschreden, dan wordt de aanvraag afgewezen. De beslistermijn van UWV is 8 weken. Als dit niet haalbaar blijkt, informeert UWV de werkgever hierover en geeft een nieuwe termijn af. De betaaltermijn is 6 weken na datum beslissing.

Aanvragen die betrekking hadden op de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2020 (het stuwmeer) moesten uiterlijk op 30 september 2020 zijn ingediend bij UWV. Aanvragen die in 2021 worden ingediend en betrekking hebben op deze periode worden afgewezen.

Te verstrekken gegevens

De werkgever moet voldoende gegevens verstrekken op grond waarvan UWV een beslissing kan nemen. De aanvragen zullen zoveel mogelijk digitaal worden ingediend. Noodzakelijke gegevens zijn onder meer:

- ✚ de arbeidsovereenkomst;
- ✚ documenten waaruit blijkt op welke gronden het dienstverband is beëindigd, zoals een beëindigingsovereenkomst of een beschikking van UWV of kantonrechter;
- ✚ bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder beschikking UWV, zoals bij een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden: verklaring dat de werknemer arbeidsongeschikt was op het moment van de beëindiging, de periode van de arbeidsongeschiktheid en de naam van de bedrijfsarts die dit heeft vastgesteld;
- ✚ de bewijsstukken (loonstroken), van het betaalde loon tijdens het 1^e en 2^e ziektejaar;
- ✚ de gegevens waaruit de berekening van de betaalde transitievergoeding blijkt;
- ✚ de betaalgegevens van de transitievergoeding.

UWV streeft ernaar om de digitale aanlevering zo goed mogelijk te faciliteren. Werkgevers hebben een werkgeversportaal nodig en vanwege de privacywetgeving (AVG) een e-Herkenning met beveiligingsniveau 3. Een goed alternatief is DigiPoort dat vooral interessant is voor grotere werkgevers. Hierbij worden de systemen aan elkaar gekoppeld waardoor de uitwisseling van gegevens sneller verloopt. Voor oude gevallen zal UWV in de meeste gevallen over de gegevens beschikken omdat een WIA-aanvraag is ingediend. Zo niet, dan kan UWV aanvullende informatie vragen, o.a. een verklaring dat de werknemer ziek was en de naam van de betrokken bedrijfsarts.