

BARBARA ZWEZERIJNEN

ZIEKE WERKNEMERS...



Zieke werknemers leiden bij veel ondernemers tot kopzorgen. Werkgevers willen het traject met hun werknemer zo goed mogelijk doorlopen, maar lopen tegen een enorme administratieve rompslomp en hoge kosten aan. Is er tijdig een probleem-analyse en plan van aanpak opgesteld, is de eerstejaarsevaluatie niet vergeten, heeft er een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden en is het 2e spoortraject opgestart. Ben je als werkgever niet op tijd, dan is de kans groot dat een loonsanctie wordt opgelegd door het UWV. Dat betekent nog een jaar langer het loon doorbetalen en de re-integratie voortzetten.

Daar kwam in juli 2015 nog het dilemma van de transitievergoeding bij. Tot juli 2015 vroegen werkgevers over het algemeen direct een ontslagvergunning aan bij het UWV. Als de werknemer 2 jaar ziek was, door een arbeidsdeskundige was vastgesteld dat werknemer niet geschikt was voor het eigen werk of voor ander aangepast werk en bovendien aannemelijk was dat de werknemer niet binnen 26 weken hersteld zou zijn, werd de vergunning afgegeven en kon de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. De arbeidsverhouding was definitief beëindigd, zonder dat dit extra kosten met zich mee bracht voor de werkgever.

Na de invoering van de WWZ is dit veranderd. Vanaf dat moment heeft de werknemer bij beëindiging van het dienstverband recht op de transitievergoeding. Dit geldt ook in geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in verband met 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

Voor veel werkgevers werd dit als zeer onrechtvaardig ervaren. Immers de werknemer had al 2 jaar loon doorbetaald gekregen en er waren behoorlijke kosten gemaakt (denk bijvoorbeeld aan de arbodienst, arbeidsdeskundige, re-integratiebureau etc.). Daar kwam nog bij dat bij wat oudere werknemers met een lang dienstverband de transitievergoeding best op kon lopen. Veel werkgevers besloten daarom het dienstverband te laten voortbestaan, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd werd. De werkgever loopt daarmee uiteraard wel het risico dat de werknemer weer herstelt en de werkgever de re-integratie weer zal moeten oppakken.

Minister Asscher vond dit een onwenselijke situatie en heeft inmiddels een wetsvoorstel ingediend bij de 2e kamer. Dat voorstel houdt in dat de werkgever de transitievergoeding wel verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer wordt beëindigd, maar dat de werkgever vervolgens bij het UWV een vergoeding kan vragen in verband met de betaalde transitievergoeding.

Opvallend aan het wetsvoorstel is dat de wet terugwerkende kracht zal hebben met ingang van 1 juli 2015. Dat is goed nieuws voor alle werkgevers die afgelopen 1,5 jaar een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die langer dan 2 jaar ziek was. Zij kunnen wellicht het betaalde bedrag (tot maximaal de wettelijke transitievergoeding) alsnog declareren bij het UWV.

Uiteraard moet ik nog wel een slag om de arm houden, want het voorstel moet nog door de 1e en 2e kamer!



Barbara Zwezerijnen

advocaat en mediator

Edisonweg 17C

3404 LB IJsselstein

T 030 68761 81

barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl

REAGEREN OP BARBARA?
Mail naar lopikerwaard@ondernamen.nl