

Nieuwe functie? Afrekenen!

Werkgevers zijn verplicht om passende arbeid aan te bieden aan zieke werknemers. Onlangs deed de Hoge Raad een uitspraak die verre gevolgen kan hebben voor de re-integratieverplichting van werkgevers.

tekst Pascal Willems

Op 14 september 2018 heeft de Hoge Raad een uitspraak gedaan waarbij hij heeft bepaald dat bij een gedeeltelijke beëindiging van een arbeidsovereenkomst ook recht bestaat op een gedeeltelijke transitievergoeding. Logisch, zou u denken. Maar deze uitspraak heeft ook grote gevolgen voor werkgevers die een werknemer na 2 jaar ziekte een andere functie willen aanbieden voor minder uren.

Gedeeltelijke beëindiging

De transitievergoeding is een ontslagvergoeding waar een werknemer – wettelijk – recht op heeft bij ontslag via UWV, kantonrechter of als een tijdelijk dienstverband (na minimaal twee jaar in dienst) door de werkgever niet wordt voortgezet. De transitievergoeding is ingegaan op 1 juli 2015.

Indien een werkgever een arbeidsovereenkomst gedeeltelijk wenst te beëindigen, bijvoorbeeld als gevolg van een reorganisatie of na twee jaar ziekte, moet de werkgever de arbeidsovereenkomst in zijn geheel ontbinden of opzeggen (na toestemming van het UWV). Vervolgens moet hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden voor het lagere aantal uren. In de literatuur en in de lagere rechtspraak was de geldende regel dat de arbeidsovereenkomst ondeelbaar is en dus niet gedeeltelijk kan worden beëindigd. De Hoge Raad heeft deze vi-

sie in zijn uitspraak van 14 september 2018 bevestigd: een gedeeltelijke opzegging of ontbinding is niet mogelijk. De werkgever moet dus volledig opzeggen of ontbinden en vervolgens een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden.

Gedeeltelijke vergoeding

De vervolgvraag is of de werkgever dan ook de volledige transitievergoeding tot dat moment dient te betalen. Of alleen dat deel waarvoor de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. De Hoge Raad heeft bepaald dat dit laatste het geval is. De werkgever moet de transitievergoeding betalen over de uren waarvoor de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, maar niet heeft voortgezet.

Vermindering arbeidsduur

Volgens de wet is een transitievergoeding alleen verschuldigd als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt. In de wet is niet voorzien in een aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding. Zoals in het geval van een vermindering van de arbeidsduur zonder dat sprake is van ontslag. De Hoge Raad heeft nu bepaald dat de mogelijkheid van gedeeltelijk ontslag, met daaraan gekoppeld de aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding, ook bestaat bij een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer, bij het gedeeltelijk vervallen

van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden en bij blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer, waarbij werkgever en werknemer een wijziging van – in elk geval – de arbeidsduur overeenkomen. Volgens deze uitspraak is sprake van een substantiële vermindering als de arbeidsduur met ten minste 20 procent afneemt.

Re-integratieverplichting

Deze uitspraak kan vergaande gevolgen hebben voor de re-integratieverplichting van werkgevers. Werkgevers zijn immers verplicht om zieke werknemers passende arbeid aan te bieden. Biedt de werkgever, na het einde van de wachttijd voor de WIA, de zieke werknemer een andere passende functie aan met een lager aantal uren (ten minste 20 procent), dan moet de werkgever meteen ook de transitievergoeding over dat lagere aantal uren afrekenen. Daarmee wordt deze optie voor werkgevers dus minder interessant. Daardoor zullen zij dergelijke functies minder snel aanbieden of aansturen op urenbeperkingen lager dan 20 procent. Ik vraag me af of de Hoge Raad zich bewust is geweest van die gevolgen. «

Pascal Willems is advocaat en eigenaar van WVO advocaten.