

# Gaan bedrijven failliet door 'transitievergoeding bij ziekte'?



**Nieuwe wetgeving kan desastreus uitpakken voor grafische bedrijven: bij ontslag na twee jaar ziekte kan de rekening van de 'transitievergoeding' flink oplopen. Maar er zijn ontsnappingsroutes vóór en na 1 juli 2015.**

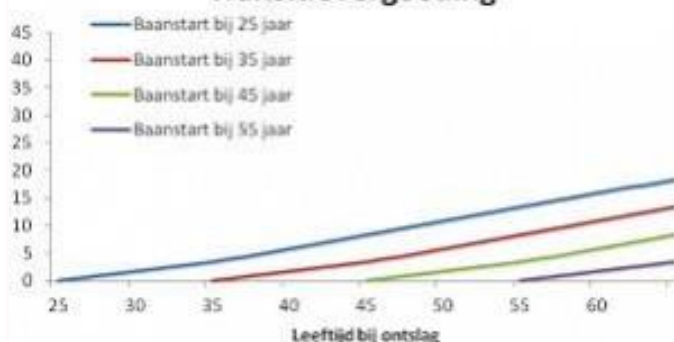
Hoge kosten voor werkgevers door zieke werknemers, dat zou onder het nieuwe ontslagrecht zomaar eens waarheid kunnen worden. Op dit moment kan een werkgever na twee jaar ziekte een ontslagvergunning bij het **UWV WERKbedrijf** aanvragen en met die vergunning het dienstverband opzeggen, zonder verdere ontslagvergoeding. Maar dat gaat veranderen. Immers, in de (nieuwe) "Wet Werk en Zekerheid" is bepaald dat men na 1 juli 2015 voor een langdurig zieke werknemer nog steeds bij het UWV WERKbedrijf langs moet om een ontslagvergunning aan te vragen. Tot zover geen nieuws onder de zon. Nieuw is wel dat de werkgever vervolgens aan iedere werknemer van wie het dienstverband is opgezegd, dus ook een werknemer die al twee jaar ziek is, een 'transitievergoeding' verschuldigd is. En dat kan flink in de papieren lopen. Bij een gemiddelde werknemer met een langdurig dienstverband bij een '25-plus bedrijf' al snel boven de 50.000 euro.

## **Praktijkvoorbeeld**



Johan Bavema (56 jaar) was een hardwerkende operator aan de Seal en Bandermachine. Hij is ruim een jaar geleden uitgevallen wegens knieklachten. Het re-integratietraject verloopt op zich goed, ware het niet dat het ernaar uitziet dat Johan na twee jaar ziekte niet meer bij zijn huidige werkgever aan de slag kan. Een re-integratietraject 'tweede spoor' is inmiddels ingezet, maar geeft vooralsnog geen zicht op een passende functie bij een ander bedrijf. De knieklachten blijven opspelen. Als de medische situatie van Johan niet verbetert in dit tweede ziektejaar, dan kan hij niet meer terugkeren naar de werkvloer. Als Johan niet bij een ander bedrijf aan de slag kan omdat hij teveel beperkingen heeft, dan is hij na twee jaar ziekte aangewezen op een **WIA-uitkering**. So far so good. Maar nu komt het. De werkgever van Johan, een onderneming met 30 werknemers, heeft berekend wat een 'transitievergoeding' gaat kosten om dit dienstverband na twee jaar ziekte te beëindigen. Johan is al 28 jaar bij zijn werkgever in dienst. Johan verdient 3.000 euro bruto per maand inclusief ploegentoeslag. Zijn 'transitievergoeding' komt in dat geval uit op bijna 53.000 euro (bruto). 'Kassa' voor Johan, maar redelijk desastreus voor zijn werkgever. Johan heeft op grond van de huidige (geëxpireerde) Grafimedia CAO bovendien ook nog recht op een jaar aanvulling op zijn WIA-uitkering. Tel uit je winst.

## 1 juli 2015 is belangrijk Transitievergoeding

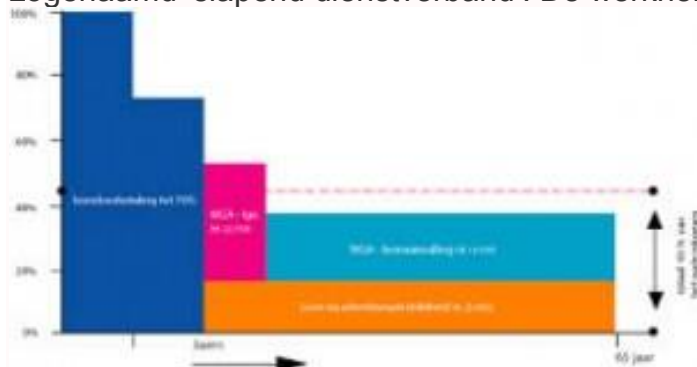


Wie werknemers in dienst heeft die omstreeks 1 juli 2015 twee jaar ziek is en voor wie een ontslagvergunning bij het **UWV** aangevraagd moet worden, doet er goed aan om voor deze werknemer nog vóór 1 juli 2015 een ontslagvergunning aan te vragen. Zoals het er nu naar uitziet is de werkgever in dat geval immers geen 'transitievergoeding' verschuldigd. Indien de zieke werknemer ver na 1 juli 2015 de tweejaarstermijn overschrijdt, dan biedt dit geen oplossing. Voor die werknemer moet uiteraard gewoon tijdig een WIA-uitkering

aangevraagd worden. Tot nu toe werd in zo'n geval tevens een UWV-procedure gestart, maar dat is voor veel ondernemingen na 1 juli 2015 feitelijk te duur geworden.

## Slapend dienstverband

Bij dit soort hoge transitievergoedingen, is het heel goed denkbaar dat werkgevers zieke werknemers na een WIA-toekenning gewoon in dienst laten en wel in een zogenaamd 'slapend dienstverband'. De werknemer werkt niet en krijgt een



WIA-uitkering. De werkgever is tijdens dit slapende dienstverband geen loon of ziekengeld verschuldigd, maar de werknemer blijft wel formeel in dienst. Er is dan geen 'transitievergoeding' verschuldigd, want het dienstverband eindigt niet. Er zitten echter best risico's aan zo'n slapend dienstverband. In de eerste plaats kan een werknemer na verloop van tijd onverwachts weer herstellen. Dat is fijn voor de werknemer, maar voor een werkgever is het geen prettige gedachte dat de werknemer zijn oude functie dan weer claimt, zeker niet als er iemand anders is aangenomen op die werkplek. Daarnaast kan een dergelijk slapend dienstverband in de weg zitten bij een toekomstige reorganisatie in verband met afspiegelingsperikelen.

Het is te hopen dat Johan een goede kniespecialist vindt en snel herstelt. Of dat zijn werkgever een zak geld heeft.