

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1328

Vragen van de leden **Kerstens** en **Tanamal** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *grote werkgevers die bewust werknemers «slapend» in dienst houden* (ingezonden 8 februari 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 2 maart 2017)

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het item «Ook «spookcontracten» bij grote werkgevers»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Herkent u zich in het beeld dat EenVandaag schetst over grote werkgevers die bewust werknemers slapend in dienst houden?

#### Antwoord 2

Uit de betreffende uitzending van EenVandaag alsook uit de jurisprudentie blijkt dat het inderdaad voorkomt dat grote en kleine werkgevers werknemers na afloop van de loondoorbetalingsperiode in dienst houden met als enige reden het niet willen betalen van de transitievergoeding bij ontslag.

#### Vraag 3

Deelt u de mening dat het bewust slapend in dienst houden van een werknemer enkel om de transitievergoeding te ontwijken onfatsoenlijk werkgeverschap inhoudt? Zo ja, deelt u de mening dat er in dergelijke situaties sprake is van verwijtbaar handelen door werkgevers? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 3

Ik ben van mening dat het enkel in dienst houden van een werknemer om (nog) geen transitievergoeding te hoeven betalen niet getuigt van fatsoenlijk werkgeverschap, zoals ik ook heb aangegeven in de uitzending van EenVandaag.

<sup>1</sup> EenVandaag d.d. 2 februari 2017

De vraag of er in een dergelijke situatie ook sprake is van verwijtbaar handelen van de werkgever, zodanig dat hij een billijke vergoeding verschuldigd zou zijn, is ter beoordeling van de rechter aan de hand van de concrete feiten en omstandigheden van het geval. Tot nu toe is het beroep van een werknemer op ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever uitsluitend vanwege het in stand houden van een dienstverband na twee jaar ziekte door de rechter niet gehonoreerd. Ook in hoger beroep is geoordeeld dat het slapend in stand houden van het dienstverband om op die manier te ontkomen aan het betalen van een transitievergoeding rechsens niet ongeoorloofd is en geen tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst of misbruik van bevoegdheid oplevert.<sup>2</sup> Daarbij wordt benadrukt dat de keuze voor het laten voorduren van de arbeidsovereenkomst niet zonder verplichting is.

Dat laatste heb ik ook benadrukt in mijn antwoorden op eerdere vragen.<sup>3</sup> De werkgever blijft na afloop van de loondoorbetalingsperiode bijvoorbeeld gehouden zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer en passende arbeid aan te bieden als dat voorhanden is. Een reden om de arbeidsovereenkomst met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer in stand te houden kan dus bijvoorbeeld ook zijn dat de werkgever verwacht dat er binnen afzienbare termijn verbetering zal optreden in de gezondheidssituatie van de werknemer of ander passend werk beschikbaar zal komen, of omdat hij zich ook op langere termijn nog wil inspannen om een werknemer te re-integreren als de gelegenheid zich bij hem voordoet.

Voor zover het in stand houden van de arbeidsovereenkomst enkel is ingegeven door het niet willen betalen van een transitievergoeding maak ik uit de reactie die werkgevers hebben gegeven op het item van EenVandaag op, dat zij voornamelijk in afwachting zijn van de in de brief in mijn brief van 21 april 2016<sup>4</sup> aangekondigde wetgeving. Op grond daarvan krijgt de werkgever een bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer betaalde transitievergoeding gecompenseerd. Als gevolg van dit voorstel is er voor werkgevers geen aanleiding meer om een arbeidsovereenkomst met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer slapend in stand te houden na afloop van de loondoorbetalingsperiode uitsluitend om de transitievergoeding niet te hoeven te betalen. Een wetsvoorstel waarin dit wordt geregeld zal zo spoedig mogelijk bij uw Kamer worden ingediend.

#### Vraag 4

Bent u bereid om met de grote werkgevers, zoals Arriva, HEMA en Albert Heijn, genoemd in het item van EenVandaag in gesprek te gaan over de onwenselijkheid van slapende dienstverbanden enkel om de transitievergoeding te ontwijken? Zo ja, binnen welke termijn denkt u deze gesprekken te kunnen voeren? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 4

Zoals ik in mijn antwoord op vraag 3 heb aangegeven, kunnen er verschillende redenen zijn waarom een werkgever de arbeidsovereenkomst met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer in stand laat. Als de enige reden daarvoor het niet willen betalen van een transitievergoeding is, was mijn reactie daarop in de uitzending van EenVandaag duidelijk. Een gesprek voegt naar mijn mening daaraan niets toe.

#### Vraag 5

Gezien de onwenselijke situatie waarin werknemers met een slapend dienstverband zitten, ziet u een mogelijkheid om het voornemen van het kabinet, om werkgevers per 1 januari 2019 te compenseren<sup>5</sup> wat betreft de kosten voor ontslag bij langdurige ziekte, eerder in te voeren? Zo ja, binnen welke termijn is dit mogelijk? Zo nee, waarom niet?

<sup>2</sup> Zie Hof Arnhem Leeuwarden 27 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6140, en Hof Den Haag 14 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3036.

<sup>3</sup> Aangangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 3304.

<sup>4</sup> Kamerstuk 34 351, nr. 16.

<sup>5</sup> Kamerstuk 34 351, nr. 22

#### Antwoord 5

Een eerdere invoering dan 1 januari 2019 is niet mogelijk. De zogenoemde compensatieregeling zal worden uitgevoerd door UWV. Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 1 december 2016, waarnaar in de vraagstelling wordt verwezen, heeft de invoering van deze regeling grote impact op de (digitale) processen bij UWV. Het betreft een nieuwe wettelijke taak voor UWV waarvoor verschillende (digitale) systemen en processen zullen moeten worden aangepast. De gevolgen hiervan zullen echter beperkt zijn omdat het wetsvoorstel erin voorziet dat ook ontslagvergoedingen die zijn betaald in de periode tussen 1 juli 2015 (introdactie van de transitievergoeding) en de datum van inwerkingtreding van de compensatieregeling, zullen worden gecompenseerd.

#### Vraag 6

Ziet u andere mogelijkheden om aan dit ongewenste gedrag van sommige werkgevers een einde te maken? Zo ja, bent u bereid om deze mogelijkheden te benutten? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Een van de risico's van een slapend dienstverband voor de werkgever is dat bij een later ontslag een hogere transitievergoeding verschuldigd is. De transitievergoeding wordt immers berekend aan de hand van de lengte van het dienstverband. Mijns inziens ligt het niet voor de hand om ook de transitievergoeding te compenseren die verschuldigd is over de periode dat het dienstverband na afloop van de loondoorbetalingsperiode slapend in stand is gehouden. In samenhang met het feit dat aan het voorgenomen wetsvoorstel terugwerkende kracht zal worden verleend, is er geen reden meer om deze praktijk van slapende dienstverbanden in stand te houden en zitten daar dus ook financiële risico's aan voor werkgevers.