

2021Z23980

(ingezonden 20 december 2021)

Vragen van het lid Van Kent (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de restitutie van transitievergoeding voor werkgevers

1. Klopt het dat een werkgever van een werknemer die voor de 104 weken wordt afgekeurd en met een vaststellingsovereenkomst uit dienst treedt geen recht heeft op de restitutie van de transitievergoeding?

In de regel kan recht op een WIA-uitkering niet eerder ontstaan dan nadat een werknemer 104 weken (de wachttijd) ziek is. Een uitzondering is het recht op een IVA-uitkering dat ook na een verkorte wachttijd kan ontstaan. Als vroegtijdig duidelijk is dat een werknemer volledig en duurzaam (zonder uitzicht op herstel) arbeidsongeschikt is, kan UWV op aanvraag een verkorte wachttijd vaststellen en de werknemer eerder dan na 104 weken arbeidsongeschiktheid voor een IVA-uitkering in aanmerking brengen. Bij de beantwoording van de vragen ga ik er dan ook van uit dat de heer Van Kent hierop doelt.

Ondanks het recht op een vervroegde IVA-uitkering behoudt de werknemer gedurende 104 weken jegens zijn werkgever recht op loondoorbetaling bij ziekte en is gedurende diezelfde periode het opzegverbod tijdens ziekte aan de orde. Uit artikel 7:673e van het Burgerlijk Wetboek (BW) volgt dat, om in aanmerking te komen voor compensatie van de transitievergoeding, vereist is dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd nadat de periode van twee jaar ziekte is verstreken. De werkgever komt dan ook niet in aanmerking voor compensatie van de transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst (al dan niet met wederzijds goedvinden) eindigt voordat het opzegverbod en het recht op loon tijdens ziekte is verstreken.

2. Klopt het dat er al meerdere rechtszaken tegen het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) lopen over het feit dat een verzoek tot restitutie van transitievergoeding door een werkgever in deze situatie door het UWV werd afgewezen?

UWV geeft aan dat er momenteel 12 beroepszaken lopen waarin sprake was van een vervroegde IVA-uitkering en de werkgever na de beslissing is overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. UWV meldt verder dat wat betreft beroepszaken die hieromtrent in het verleden hebben plaatsgevonden UWV in alle gevallen in het gelijk is gesteld.

3. Bent u het eens dat wanneer een werknemer door afkeuring eerder uit dienst treedt, de werkgever ook recht zou moeten hebben restitutie van de transitievergoeding? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u eraan doen om dit mogelijk te maken?

Nee, daar ben ik het niet mee eens. Zoals vermeld bij vraag 1 behoudt de werknemer, ondanks het recht op een vervroegde IVA-uitkering, gedurende 104 weken jegens zijn werkgever recht op loondoorbetaling bij ziekte. Wel mag de werkgever hierop de uitkering van de werknemer in mindering brengen. Gedurende diezelfde periode is het opzegverbod tijdens ziekte aan de orde. Op grond van artikel 7:673e BW is een vereiste om in aanmerking te komen voor compensatie dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd nadat de periode van twee jaar ziekte is verstreken. Indien compensatie mogelijk zou zijn voordat het opzegverbod tijdens ziekte is verstreken, werkt dit in de hand dat de werkgever in strijd met dit opzegverbod toch het dienstverband beëindigt. Hierdoor verliest het opzegverbod dan zijn functie: het moet de werknemer bescherming bieden tegen ontslag wegens ziekte en hem vrijwaren van psychische druk die een opzegging tijdens zijn ziekte veroorzaakt.