

Loonsanctie en toch compensatie transitievergoeding

De [Regeling compensatie transitievergoeding](#) zorgt ervoor dat werkgevers de te betalen transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege o.a. langdurige arbeidsongeschiktheid (na 104 weken arbeidsongeschiktheid) gecompenseerd kunnen krijgen. Deze regeling heeft als doel het tegengaan van slapende dienstverbanden. Zoals iedere regeling, stelt ook de Regeling compensatie transitievergoeding nadere voorwaarden voor de compensatie van de betaalde transitievergoeding. Een van deze voorwaarden is (volgens het UWV) dat het einde van de reguliere wachttijd c.q. opzegverbod tijdens ziekte na 1 juli 2015 moet zijn gelegen (voor de invoering van de Wet werk en zekerheid en dus de transitievergoeding bij ontslag).

Maar klopt deze voorwaarde wel? Heeft de werkgever misschien toch recht op compensatie van de transitievergoeding als er een loonsanctie is opgelegd, met als gevolg dat het opzegverbod tijdens ziekte pas na 1 juli 2015 is geëindigd (en het reguliere opzegverbod voor 1 juli 2015, toen de transitievergoeding nog niet bestond)?

Volgens de rechtbank [Den Haag](#) wel (net zoals de rechtbank [Rotterdam](#) en anders de rechtbank [Utrecht](#)).

In deze kwestie is een werknemster sinds 1 april 2001 bij haar werkgever in dienst en heeft de werknemster zich op 20 mei 2013 ziek gemeld. Op 19 mei 2015 (dus voor de invoering van de WWZ) eindigde het opzegverbod tijdens ziekte. Het UWV heeft bij besluit van 30 april 2015 aan de werkgever een loonsanctie opgelegd tot 16 mei 2016 (dus na de inwerkingtreding van de WWZ). Per 16 mei 2016 is aan werknemster een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen toegekend. De werknemster is daarna slapend in dienst gebleven bij de werkgever. Op 24 april 2017 hebben werkgever en werknemster een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin zij hebben opgenomen dat werknemster langdurig arbeidsongeschikt is en dat om die reden de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per 1 mei 2017 en dat werkgever aan werknemster een transitievergoeding zal betalen van € 10.000 bruto. Werkgever heeft het UWV vervolgens verzocht om vergoeding van de aan werknemster betaalde transitievergoeding. Het UWV heeft de compensatie van de werkgever vastgesteld op € 0 en heeft die vaststelling in bezwaar gehandhaafd.

De werkgever is het daar niet mee eens en heeft de bestuursrechter om een oordeel gevraagd over het recht op compensatie. Volgens de rechtbank brengt een redelijke wetsuitleg met zich mee dat als het einde van het reguliere opzegverbod wegens ziekte vóór 1 juli 2015 is gelegen, zoals in dit geval, dit niet in de weg staat aan compensatie van een over de voorafgaande periode opgebouwde transitievergoeding.

“(…) Uit de wetsgeschiedenis blijkt verder niet dat de wetgever heeft stilgestaan bij de in deze zaak voorliggende specifieke situatie waarin het einde van het reguliere opzegverbod wegens ziekte vóór 1 juli 2015 lag, maar de arbeidsovereenkomst in verband met een loonsanctie ná

die datum is beëindigd. In het licht van het voorgaande kan echter niet worden aangenomen dat de wetgever een werkgever in die situatie compensatie van de betaalde transitievergoeding (geheel) heeft willen ontzeggen. (...)”

Kortom: ook als een loonsanctie is opgelegd, met als gevolg dat het reguliere opzegverbod tijdens ziekte later is geëindigd, dan bestaat recht op compensatie van de transitievergoeding (ondanks dat de reguliere wachttijd dus voor 1 juli 2015 lag). Let wel, de compensatie ziet in dit geval wel op de berekening van de transitievergoeding per einde reguliere wachttijd (dus minus de loonsanctie).

In de besproken uitspraak heeft de opgelegde loonsanctie de werkgever toch nog wat opgeleverd, namelijk: compensatie van de transitievergoeding (per einde wachttijd). Schrale troost waarschijnlijk voor de werkgever. Waarschijnlijk was het jaar extra loondoorbetaling tijdens de loonsanctie een stuk duurder dan de transitievergoeding van € 10.000,-.

Datum

31 december 2021

Auteur

Stéphanie Heijtlager