

# Geen transitievergoeding bij herbenoeming

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) zijn de regels omtrent het toekennen van vergoedingen bij ontslag gewijzigd. De WWZ bepaalt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is geëindigd. De transitievergoeding is bedoeld om werknemers te helpen een nieuwe baan te vinden en dient als compensatie voor het ontslag.

TEKST MR. DANIELLE DUBBEL

**M**et de nieuwe cao's in het PO en VO per 1 juli 2016 geldt de transitievergoeding ook voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten in het bijzonder onderwijs. Wanneer je werkzaam bent in het openbaar onderwijs op basis van een eenzijdige akte van aanstelling is de transitievergoeding niet van toepassing.

Wanneer heeft een werknemer recht op een transitievergoeding?

- Een werknemer heeft recht op de transitievergoeding wanneer zijn dienstverband van ten minste twee jaar eindigt op initiatief van de werkgever.
- Dit geldt zowel voor de werknemer met een vast contract als voor een werknemer met één of meer tijdelijke contracten.
- De reden van het ontslag is niet relevant; alleen bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werknemer vervalt het recht op een transitievergoeding.
- Een werknemer moet ouder zijn dan 18 jaar en een contract hebben van minimaal 12 uur. Wanneer er sprake is van ziekte mag de werkgever de werknemer gedurende de eerste twee jaar van ziekte niet ontslaan; er geldt dan een opzegverbod. Wanneer de werkgever de werknemer na twee jaar ziekte ontslaat dient de transitievergoeding te worden betaald. Voor de werkgever een serieuze kostenpost, nu gedurende de verplichte loondoorbetalingsperiode van twee jaar ziekte al veel kosten worden gemaakt. Denk hierbij aan kosten voor verzuimbegeleiding, bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, re-integratiekosten etc. Werkgevers hebben gepleit voor het afschaffen van de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte vanwege de hoge kosten die dit met zich meebrengt maar hebben politiek Den Haag niet zover gekregen de regelgeving op dit punt te wijzigen.

Wel heeft de Rechtbank Den Haag onlangs

uitspraak gedaan in een zaak die was aangespannen door een werknemer die na twee jaar ziekte aansluitend door de werkgever was benoemd in een andere functie. De werknemer had de rechter verzocht om de werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 49.453,92.

De werkgever stelde zich op het standpunt dat ten gevolge van de herbenoeming er geen sprake was van ontslag en de werknemer derhalve ook geen transitievergoeding toekwam.

Eerder had werkgever naar werknemer in een e-mail het volgende aangegeven: *“het ontslag is een gevolg van de WIA-uitspraak waarin je bent afgekeurd voor je functie. In diezelfde uitspraak is aangegeven dat je weer zou worden herbenoemd in een passende functie, die van remedial teacher voor 0,15 fte. Natuurlijk is je salaris lager dan voorheen: eerst was je docent voor 1,0 fte en nu remedial teacher voor 0,15 fte. Maar daar staat de WGA-uitkering tegenover”*.

De rechter oordeelt in genoemde kwestie als volgt:

“Nu de werkgever de werknemer heeft benoemd in werkzaamheden en een werktijdumfang die passen bij haar belastbaarheid is van een daadwerkelijke beëindiging van het dienstverband van werknemer geen sprake. Met de akte van ontslag en de akte van benoeming is feitelijk bewerkstelligd dat werknemer is herplaatst. Dat de term ontslag er op lijkt te duiden dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd doet daaraan niet af”.

De rechter concludeert dat er geen situatie is als bedoeld in artikel 7:673 lid 1 onder a Burgerlijk Wetboek zodat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.

Het is van belang je dit te realiseren wanneer je dienstverband na twee jaar ziekte door de werkgever wordt beëindigd en er aansluitend door de werkgever een nieuw dienstverband wordt aangeboden! De juridische afdeling van de KVLO kan je daar verder in adviseren [juristen@kvlo.nl](mailto:juristen@kvlo.nl). ■

