

# ECLI:NL:CRVB:2022:1180

Instantie Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak 01-06-2022

Datum publicatie 01-06-2022

Zaaknummer 21/3129 CRTV

Rechtsgebieden Socialezekerheidsrecht

Bijzondere kenmerken Hoger beroep

Inhoudsindicatie

Transitievergoeding. Slapend dienstverband. Compensatie.

Werkgever heeft ook aanspraak op compensatie van de transitievergoeding van slapende dienstverbanden van vóór 1 juli 2015.

Uit de aard van het besluit over de compensatie vloeit voort dat een werknemer niet als (categoraal) belanghebbende bij een besluit over vergoeding (compensatie) van de transitievergoeding kan worden aangemerkt.

De werkgever heeft in de situatie waarin een dienstverband ná 1 juli 2015 is geëindigd, maar waarbij de tweejaarstermijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte is verstreken vóór 1 juli 2015, aanspraak op compensatie van de transitievergoeding die ziet op de periode tot de dag dat de termijn van twee jaar die geldt voor het opzegverbod wegens ziekte is verstreken. De voorwaarden op grond waarvan het Uvw compensatie verstrekt zijn opgenomen in art. 7:673e, eerste lid, van het BW. Het tweede lid betreft een maximeringsbepaling die slechts op de hoogte van die verstrekking ziet. Uit het tweede lid volgt dat bij de berekening van de maximale hoogte van de compensatie de duur van de arbeidsovereenkomst fictief wordt bekort door van een eerdere beëindigingsdatum uit te gaan, zijnde de datum waarop de termijn van twee jaar die geldt voor het opzegverbod wegens ziekte is verstreken. Deze interpretatie sluit aan bij het doel van de maximeringsbepaling zoals die uit de wetsgeschiedenis naar voren komt.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl

## Uitspraak

**21 3129 CRTV**

Datum uitspraak: 1 juni 2022

Centrale Raad van Beroep

Meervoudige kamer

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 28 juli 2021, 20/6441 (aangevallen uitspraak)

Partijen:

de Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (appellant)

[werkgeefster] te [vestigingsplaats] (werkgeefster)

[ex-werknemer] te [woonplaats] (ex-werknemer)

## PROCESVERLOOP

Het Uvw heeft hoger beroep ingesteld.

Namens werkgeefster heeft mr. H.B. de Hek, advocaat, een verweerschrift ingediend.

[ex-werknemer] , de ex-werknemer van werkgeefster, heeft kenbaar gemaakt als belanghebbende te willen deelnemen aan de procedure. Het Uvw heeft daarop gereageerd.

Het onderzoek ter zitting heeft, gezamenlijk met de zaken 21/2966 en 21/2967, plaatsgevonden op 9 maart 2022. Het Uvw heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. R.M.C. Bastings-Vangangelt en mr. J. M. van Bezu. Werkgeefster heeft zich laten vertegenwoordigen door mr. De Hek. De ex-werknemer is niet verschenen. In de zaken 21/2966 en 21/2967 wordt afzonderlijk uitspraak gedaan.

## OVERWEGINGEN

- 1.1. De ex-werknemer is op 26 januari 1996 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Op 8 april 2013 is de ex-werknemer wegens ziekte uitgevallen. Het Uvw heeft de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot 3 mei 2016 verlengd vanwege onvoldoende reïntegratie-inspanningen (loonsanctie).
- 1.2. Werkgeefster en de ex-werknemer hebben op 22 augustus 2018 een beëindigingsovereenkomst vastgesteld, waarin is overeengekomen dat het dienstverband per 1 september 2018 eindigt en dat werkgeefster aan ex-werknemer een ontslagvergoeding betaalt van € 37.900,- (bruto) (transitievergoeding).
- 1.3. Op 1 april 2020 heeft werkgeefster aan het Uvw verzocht om vergoeding (compensatie) van de door haar aan de ex-werknemer betaalde transitievergoeding.
- 1.4. Bij besluit van 16 juli 2020 heeft het Uvw het bedrag van de compensatie op € 0,- vastgesteld.
- 1.5. Bij beslissing op bezwaar van 29 oktober 2020 (bestreden besluit) heeft het Uvw het bezwaar van werkgeefster tegen het besluit van 16 juli 2020 ongegrond verklaard. Het Uvw heeft zich op het standpunt gesteld dat werkgeefster aan de voorwaarden voor compensatie voldoet. De hoogte van de compensatie wordt op € 0,- vastgesteld omdat de vergoeding niet meer kan bedragen dan wat de werkgever verschuldigd zou zijn op de dag na het twee jaar durende opzegverbod bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte. Dat is in dit geval 7 april 2015. Op deze datum bestond nog geen recht op een transitievergoeding, aangezien de Wet werk en zekerheid (Wwz) pas op 1 juli 2015 in werking is getreden. De opgelegde loondoorbetalingsverplichting tot 3 mei 2016 doet daar niet aan af.

2. Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank het beroep van werkgeefster tegen het bestreden besluit gegrond verklaard, het bestreden besluit vernietigd en bepaald dat het Uvw een nieuwe beslissing op het bezwaar neemt met inachtneming van de uitspraak. De rechtbank heeft geoordeeld dat werkgeefster op grond van artikel 7:673e van het Burgerlijk Wetboek (BW) recht heeft op een vergoeding van de door haar betaalde transitievergoeding. Daartoe heeft de rechtbank het volgende overwogen.

- 2.1. De werkgever is sinds de invoering van de Wwz per 1 juli 2015 voor een dienstverband dat op of na die datum eindigt aan de werknemer (in beginsel) een transitievergoeding verschuldigd op grond van artikel 7:673 van het BW. Dat geldt ook voor dienstverbanden van werknemers die langdurig (ten minste twee jaar) arbeidsongeschikt zijn en voor wie op de werkgever geen loonbetalingsverplichting meer rust, de zogenoemde slapende dienstverbanden. Omdat het verschuldigd zijn van een transitievergoeding na een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid door werkgevers als onrechtvaardig werd ervaren, heeft de wetgever bij wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234), in werking getreden op 1 april 2020 (Stb. 2019, 76), met artikel 7:673e van het BW voorzien in een compensatie voor de door de werkgever betaalde transitievergoeding.
- 2.2. Op grond van artikel 7:673e, eerste lid, van het BW bestaat recht op compensatie, indien de arbeidsovereenkomst na de periode bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onderdeel a, en (eventueel) elfde lid, van het BW is beëindigd en de werkgever een transitievergoeding verschuldigd was. De in artikel 7:670, eerste lid, onderdeel a, van het BW genoemde periode betreft, voor zover hier van belang, de periode van ten minste twee jaar waarin het de werkgever niet is toegestaan het dienstverband met die werknemer, die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, op te zeggen. In dit geval is niet in geschil dat werkgeefster voldoet aan de voorwaarden voor compensatie, in aanmerking genomen dat op grond van artikel 7:673e, derde lid, van het BW de leden 1 en 2 van overeenkomstige toepassing zijn indien de werkgever op grond van artikel 7:673 van het BW een transitievergoeding verschuldigd zou zijn als de

arbeidsovereenkomst, die bij overeenkomst is beëindigd, door opzegging of ontbinding zou zijn beëindigd. Wat partijen verdeeld houdt is de vraag tot welk bedrag aanspraak op compensatie bestaat.

- 2.3. Volgens artikel 7:673e, tweede lid, van het BW, voor zover van belang, is de compensatie gelijk aan de vergoeding die de werkgever aan de werknemer heeft verstrekt, met dien verstande dat de compensatie niet meer bedraagt dan het bedrag dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onderdeel a, van het BW. Nu niet wordt verwezen naar artikel 7:670, elfde lid, van het BW kan niet worden aangenomen dat de hoogte van de compensatie mede zou worden bepaald door de duur van een loonsanctie. Uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 7:673e van het BW volgt ook dat de periode van de verlengde loondoorbetalingsverplichting bij de berekening van de hoogte van de compensatie buiten beschouwing wordt gelaten, omdat het niet naleven van reïntegratieverplichtingen en de als gevolg hiervan hogere transitievergoeding aan de werkgever te wijten is (Kamerstukken II 2016 - 2017, 34 699, nr. 3, p. 5).
- 2.4. De dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onderdeel a, van het BW, lag in dit geval op 7 april 2015 en dus voor de inwerkingtreding van de Wwz op 1 juli 2015. Uit het feit dat voor 1 juli 2015 nog geen sprake was van verschuldigdheid van een transitievergoeding volgt echter niet dat de compensatie reeds om die reden op € 0,- dient te worden vastgesteld. Dit blijkt niet ondubbelzinnig uit de tekst van artikel 7:673e, tweede lid, van het BW en zou er in wezen op neerkomen dat in een geval als dit niet zozeer de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld, maar dat er categorisch geen recht op compensatie bestaat. De wetgever heeft met het bieden van compensatie aan bezwaren van werkgevers tegemoet willen komen en heeft beoogd te realiseren dat slapende dienstverbanden alsnog worden beëindigd, hetzij door middel van een opzeggings- of ontbindingsprocedure, hetzij met wederzijds goedvinden. Ook uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 7:673e van het BW kan niet worden afgeleid dat de wetgever heeft beoogd om gevallen waarin het einde van het opzegverbod van twee jaar bij ziekte voor 1 juli 2015 lag en de beëindiging van het dienstverband erna, uit te sluiten van compensatie.
- 2.5. In artikel VI, de overgangsbepaling van de Wet van 11 juli 2018, en in de toelichting daarop zijn daarvoor evenmin aanknopingspunten te vinden. Integendeel, het ligt veeleer voor de hand dat gelet op de doelstelling van de wetgever om met de compensatie het beëindigen van slapende dienstverbanden te faciliteren, in het uitsluiten van voor 1 juli 2015 slapend geworden dienstverbanden zou zijn voorzien door een nadrukkelijke overgangsrechtelijke bepaling. In artikel VI, tweede lid, is echter bepaald dat artikel 7:673e ook van toepassing is, indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015. De toepasselijkheid is daardoor verbonden met de beëindigingsdatum en dus niet met de datum waarop het dienstverband slapend is geworden. Uitsluiting van dienstverbanden die voor 1 juli 2015 slapend zijn geworden zou bovendien afbreuk doen aan het doel van de wetgever om slapende dienstverbanden van langdurig arbeidsongeschikte werknemers alsnog te beëindigen.
- 2.6. De reden om geen hoger bedrag aan compensatie te verstrekken dan het bedrag dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onderdeel a, van het BW, is er uitsluitend in gelegen om misbruik te voorkomen en de periode van de loonsanctie uit te sluiten (Kamerstukken II 2016 - 2017, 34 699, nr. 3, p. 5).
- 3.1. Het Uvw heeft zich in hoger beroep op het standpunt gesteld dat de ex-werknemer geen belanghebbende is bij het besluit van 16 juli 2020, omdat zijn belang niet rechtstreeks betrokken is bij een besluit over de compensatie van transitievergoeding.
- 3.2. Over de hoogte van de compensatie heeft het Uvw gesteld dat als de dag na de tweejaarstermijn

van ziekte als bedoeld in artikel 7:670 lid 1, onder a, van het BW vóór 1 juli 2015 is gelegen en de arbeidsovereenkomst is beëindigd op of na 1 juli 2015 weliswaar recht kan bestaan op compensatie van transitievergoeding, maar dat de hoogte daarvan € 0,- bedraagt. Daartoe heeft het Uvw aangevoerd dat de tekst van artikel 7:673e tweede lid, BW duidelijk is. Vóór 1 juli 2015 gold de Wwz nog niet, dus kon er geen transitievergoeding verschuldigd zijn. De wettekst dient daarom te prevaleren. Ter ondersteuning van dit standpunt heeft het Uvw verwezen naar de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 28 juli 2021 (ECLI:NL:RBMNE:2021:3534). Verder heeft het Uvw gewezen op de parlementaire geschiedenis. Volgens het Uvw wijkt de bedoeling van de wetgever blijkens de wetsgeschiedenis niet af van de wettekst. Daarbij het Uvw heeft verwezen naar de uitspraak van het hof Amsterdam van 21 januari 2021 (ECLI:NL:GHAMS:2021:197).

3.3. Werkgeefster heeft bevestiging van de aangevallen uitspraak bepleit. Daarbij heeft zij – samengevat – het volgende aangevoerd. Zowel uit de wettekst als uit de wetsgeschiedenis van artikel 7:673e, tweede lid, van het BW is af te leiden dat de hoogte van de compensatie gemaximeerd is op de opgebouwde aanspraak op de datum van het einde van de tweejaarstermijn van ziekte, ook indien die datum vóór 1 juli 2015 ligt. Bij de maximering van de compensatie gaat het om een fictieve situatie, waarbij het gaat om opgebouwde aanspraken. Volgens werkgeefster miskent het Uvw dat wetten worden uitgelegd tegen de achtergrond van hun doel en totstandkoming.

4. De Raad komt tot de volgende beoordeling.

5. Het van toepassing zijnde wettelijk kader luidt ten tijde van het bestreden besluit als volgt.

5.1.1. Artikel 7:670 van het BW luidt, voor zover van belang:

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

a. ten minste twee jaren heeft geduurd (...).

11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:

c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (...) heeft vastgesteld.

5.1.2. Artikel 7:673 van het BW luidt, voor zover van belang:

1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien:

a. de arbeidsovereenkomst:

1° door de werkgever is opgezegd;

2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of

3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of

b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:

1° door de werknemer is opgezegd;

2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of

3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

5.1.3. Artikel 7:673e BW luidt, voor zover van belang:

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd was, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:

a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11:

1° is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of

2° van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten.

2. De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 670, eerste lid, laatste zin, is van overeenkomstige toepassing op de termijn, bedoeld in de vorige zin.

3. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing, indien de werkgever op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst, die bij overeenkomst is beëindigd, door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd.

(...)

7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de aanvraag van de vergoeding, bedoeld in dit artikel.

5.2. Artikel VI, tweede lid, van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234) luidt:

Artikel 673e van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is ook van toepassing, indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015.

5.3. De Regeling compensatie transitievergoeding (Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 februari 2019, nr. 2019-0000023811, houdende regels met betrekking tot de compensatie van de transitievergoeding bij een einde van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid) luidt, voor zover van belang:

1. In deze regeling wordt verstaan onder: *aanvraag*: verzoek van de werkgever tot verstrekking van de vergoeding, bedoeld in artikel 673e, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

2. De aanvraag van compensatie na langdurige arbeidsongeschiktheid wordt afgewezen, indien deze wordt ingediend:

a. voordat de volledige vergoeding in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verstrekt; of

b. meer dan zes maanden na de dag waarop de werkgever de volledige vergoeding aan de werknemer heeft verstrekt.

3.1. Indien de volledige vergoeding, bedoeld in artikel 2, onderdeel a, aan de werknemer verstrekt is voor 1 april 2020, wordt in afwijking van artikel 2, onderdeel b, de aanvraag ingediend voor 1 oktober 2020.

- 3.2. Het UWV beslist binnen zes maanden na ontvangst van de aanvraag indien het een aanvraag betreft waarvan het einde van de periode waarvoor het opzegverbod als bedoeld in artikel 670, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek geldt, gelegen is voor 1 april 2020.
- 3.3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 april 2022.
- 6.1. Allereerst dient de vraag te worden beantwoord of de ex-werknemer als belanghebbende is aan te merken bij het besluit van 16 juli 2020.
- 6.2. Ingevolge artikel 1:2, eerste lid, aanhef en onder a, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) wordt onder belanghebbende verstaan: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken. Ingevolge artikel 8:1 van de Awb kan een belanghebbende tegen een besluit beroep instellen bij de bestuursrechter. De wetgever heeft deze eis mede gesteld om te voorkomen dat een ieder, in welke hoedanigheid ook, of een persoon met slechts een verwijderd of indirect belang, als belanghebbende zou moeten worden beschouwd en een rechtsmiddel zou kunnen aanwenden. Om als belanghebbende te kunnen worden aangemerkt, dient sprake te zijn van een voldoende objectief en actueel, eigen, persoonlijk belang dat de betrokkene in voldoende mate onderscheidt van anderen. Dat belang moet rechtstreeks bij het desbetreffende besluit zijn betrokken. Bij een uitsluitend van een andere betrokkene afgeleid belang is niet aan deze eis voldaan.
- 6.3. Het Uwv verstrekt op grond van artikel 7:673e van het BW op verzoek van de werkgever die op grond van artikel 673 aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd was bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder bepaalde voorwaarden compensatie. Uit de aard van het besluit over de compensatie vloeit al voort dat een werknemer niet als (categoraal) belanghebbende bij een dergelijk besluit kan worden aangemerkt. De regeling van de vergoeding uit artikel 7:673e van het BW richt zich uitsluitend tot de werkgever. Voor zover de werknemer al door een beslissing van het Uwv over de compensatie zou worden getroffen, is dat in een indirect verband. De vraag of de (ex-)werknemer als belanghebbende is aan te merken bij het besluit van 16 juli 2020 wordt daarom ontkennend beantwoord.
7. In geschil is of het Uwv de hoogte van de compensatievergoeding terecht op € 0,- heeft vastgesteld in de situatie waarin een dienstverband ná 1 juli 2015 is geëindigd, maar waarbij de tweejaarstermijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onder a, van het BW is verstreken vóór de inwerkingtreding per 1 juli 2015 van de Wwz. Hierbij spitst het geschil zich toe op de uitleg van de zinsnede in het tweede lid van artikel 7:673e BW over de maximale hoogte van de compensatie: "met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat (...) verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a".
- 7.1. Op 1 juli 2015 is de Wwz in werking getreden. Sinds de invoering van de Wwz is de werkgever op grond van artikel 7:673 van het BW bij beëindiging van een dienstverband op of na die datum aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd, ook als de werkgever de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid beëindigt. De verschuldigdheid van een transitievergoeding bij de beëindiging van het dienstverband van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer werd door sommige werkgevers als onrechtvaardig ervaren, omdat deze vergoeding cumuleert met de doorbetaling van het loon gedurende (in beginsel) twee jaar ziekte en de kosten die de werkgever heeft moeten maken voor de re-integratie van de werknemer. De verplichting om na twee jaar loondoorbetaling ook nog een transitievergoeding te moeten betalen aan de arbeidsongeschikte werknemer had tot gevolg dat sommige werkgevers de arbeidsovereenkomst 'slapend' hielden, dat wil zeggen dat de werkgever de werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid, wanneer het opzegverbod tijdens ziekte en de loondoorbetalingsverplichting niet langer gelden, onbetaald in dienst houdt zodat aan de

werknemer geen transitievergoeding betaald hoeft te worden.

7.2. In het kader van de evaluatie van de Wwz heeft minister Asscher in een brief van 21 april 2016 (Kamerstukken II, 2015-2016, 34 351, nr. 16) geconstateerd dat sprake is van knelpunten bij werkgevers over de effecten van de Wwz, met betrekking tot (onder meer) de transitievergoeding in relatie tot ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens de minister kan er sprake zijn van een cumulatie van financiële verplichtingen voor een werkgever bij langdurige ziekte van een werknemer, omdat de werkgever ook de tijdens ziekte doorgelopen loonkosten heeft moeten voldoen, alsmede kosten voor re-integratie van de zieke werknemer. Om deze reden heeft de regering op 20 maart 2017 een wetsvoorstel ingediend op grond waarvan werkgevers worden gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding (Voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, Kamerstukken II, 2016-2017, 34 699, nr. 2). In zijn brief van 7 april 2017 (Kamerstukken II, 2016-2017, 34 707, nr. 2) heeft minister Asscher, na controversieelverklaring van het wetsvoorstel ten gevolge van de Tweede Kamerverkiezingen destijds, opgemerkt dat controversieelverklaring tot gevolg heeft dat de met het wetsvoorstel beoogde doelen pas op een (veel) later moment kunnen worden bereikt, wat zowel voor werkgevers nadelig is gelet op de voor hen beoogde kostenbesparing, maar ook voor langdurig zieke werknemers van wie het dienstverband slapend wordt gehouden, uitsluitend om het betalen van een transitievergoeding (en de daarmee gemoeide kosten) te vermijden. Door de voorgestelde compensatieregeling, die met terugwerkende kracht zal ingaan, wordt de reden voor het slapend houdend van het dienstverband weggenomen. Het wetsvoorstel is in juli 2018 door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen.

7.3. De wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234), is in werking getreden op 1 april 2020 (Stb. 2019, 76) en voorziet in de toevoeging van artikel 673e aan Boek 7 van het BW. Dit artikel ziet op de vergoeding (compensatie) van door de werkgever aan de werknemer betaalde transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid. Uit de – onder 7.2 genoemde – kamerstukken blijkt dat het doel van Wet compensatie transitievergoeding is (de reden voor) het 'slapend' houden van dienstverbanden door werkgevers weg te nemen.

7.3.1. Het eerste lid van het nieuwe artikel 7:673e BW bevat de grondslag voor toekenning van compensatie voor de door de werkgever betaalde transitievergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Hierin zijn de voorwaarden geformuleerd waaraan moet zijn voldaan voor het recht op compensatie: de werkgever was in verband met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:673 van het BW een transitievergoeding verschuldigd en de arbeidsovereenkomst is beëindigd na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11, omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Als aan deze voorwaarden is voldaan, verstrekt het Uvw op verzoek van de werkgever een compensatie. Het eerste lid ziet dus op de voorwaarden op grond waarvan het Uvw compensatie verstrekt.

7.3.2. Niet in geschil is dat in deze zaak is voldaan aan de voorwaarden van het eerste lid van artikel 7:673e BW. Dit betekent dat het Uvw compensatie dient te verstrekken aan werkgeefster.

7.4.1. Het tweede lid van artikel 7:673e BW stelt een aantal beperkingen aan de hoogte van de compensatie. De hoogte van de compensatie is – voor zover in deze zaak van belang – gemaximeerd op het bedrag aan transitievergoeding dat de werkgever verschuldigd zou zijn bij beëindiging of niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onder a, van het BW. Het



tweede lid ziet dus op de maximale hoogte van de compensatie (maximeringsbepaling).

7.4.2. Gelet op de tekst van artikel 7:673e van het BW, het verband tussen het eerste en tweede lid van dit artikel, het doel van compensatie en de maximering daarvan zoals die blijkt uit de wetsgeschiedenis, wordt de uitleg van het Uwv over de beperking van de hoogte van de compensatie niet onderschreven.

7.4.3. Indien wordt uitgegaan van de door het Uwv voorgestane uitleg van het tweede lid, wordt in de situatie dat de dag van het einde van de termijn van twee jaar bedoeld in artikel 7:670, eerste lid, onder a, van het BW, vóór 1 juli 2015 lag, feitelijk geen compensatie verstrekt. Echter, zoals uiteengezet onder 7.3.1 en 7.4.1 zijn de voorwaarden op grond waarvan het Uwv compensatie verstrekt opgenomen in het eerste lid en betreft het tweede lid een maximeringsbepaling die slechts op de hoogte van die verstrekking ziet. Uitgaande van de uitleg van het Uwv zou het tweede lid van artikel 7:673e een extra voorwaarde voor het recht op compensatie bevatten. Deze uitleg van het Uwv van het tweede lid verdraagt zich, gelet op de context van het eerste en het tweede lid, niet met het wettelijk systeem van compensatie.

7.4.4. De tekst van het tweede lid van artikel 7:673e van het BW biedt evenmin steun voor de uitleg van het Uwv. In het tweede lid wordt verwezen naar het bedrag aan transitievergoeding dat de werkgever op grond van artikel 7:673 van het BW verschuldigd zou zijn. Daaruit volgt dat bij de berekening van de maximale hoogte van de compensatie de duur van de arbeidsovereenkomst fictief wordt bekort door van een eerdere beëindigingsdatum uit te gaan, zijnde de datum waarop de termijn van twee jaar die geldt voor het opzegverbod wegens ziekte is verstreken. Ook in die context kan artikel 7:673e, tweede lid, van het BW slechts als maximeringsbepaling worden gelezen.

7.4.5. De interpretatie zoals weergegeven onder 7.4.3 en 7.4.4 sluit aan bij het doel van de maximeringsbepaling zoals die uit de wetsgeschiedenis naar voren komt. De Memorie van Toelichting (MvT, Kamerstukken II, 2016-2017, 34 699, nr. 3) vermeldt het volgende over het doel van de in het tweede lid opgenomen beperking:

*“Er wordt een aantal beperkingen aangebracht in de hoogte van de compensatie die aan een werkgever wordt verleend. Om misbruik te voorkomen (het voortzetten van een arbeidsovereenkomst uitsluitend met het oog op het verkrijgen van een hogere compensatie) zal in de eerste plaats niet meer aan compensatie worden betaald dan de transitievergoeding waar een werknemer recht op zou hebben op het moment dat de loondoorbetalingsplicht eindigt.” (p. 4 MvT) “Die periode eindigt (in de regel) na twee jaar ziekte waardoor bij opzegging of ontbinding wegens het door ziekte of gebreken niet meer kunnen verrichten van de bedongen arbeid, geen loon meer verschuldigd is tijdens de opzegtermijn. Die periode blijft dan ook buiten beschouwing.” (p. 4 MvT, noot 6.)*

In aansluiting daarop komt uit de wetsgeschiedenis naar voren dat het bij de maximering van de compensatie gaat om een fictie ter hoogte van wat is opgebouwd tijdens de tweejaarstermijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. In de brief van minister Koolmees van 13 december 2019 wordt daarover onder het kopje “Maximering compensatie transitievergoeding” het volgende opgemerkt:

*“Uwv verstrekt op verzoek van de werkgever bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (na ten minste 104 weken ziekte) een compensatie die niet hoger kan zijn dan de (wettelijk verschuldigde en) door de werkgever betaalde transitievergoeding. De wet maximeert het te compenseren bedrag daarnaast op twee onderdelen: De compensatie is maximaal de transitievergoeding die is opgebouwd vanaf het begin van het dienstverband tot het moment dat de werknemer twee jaar ziek is. Op grond van de wet wordt over de periode waar sprake was een verlengde loondoorbetalingsverplichting (als gevolg van een loonsanctie) of de periode dat het dienstverband slapend is gehouden ook transitievergoeding opgebouwd. Dit gedeelte van de transitievergoeding is de werkgever*

*verschuldigd, maar wordt door Uvw niet gecompenseerd.*" (Kamerstukken II 2019-2020, 34 699, nr. 8.)

Ook hieruit volgt dat voor de hoogte van de compensatie wordt aangesloten bij een fictieve datum.

- 7.4.6. In een ander verband heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog de volgende toelichting gegeven bij de regeling van de vergoeding (Kamerstukken II, 31 januari 2019, nr. 48, item 8):

*"Werkgevers hebben er ook zelf belang bij om die slapende dienstverbanden te beëindigen, want de opbouw van de transitievergoeding loopt door tot het moment waarop het dienstverband uiteindelijk wordt beëindigd. De teller voor de compensatie stopt echter bij 104 weken, dus na de periode van loondoorbetaling bij ziekte. Dit betekent dat de werkgever de transitievergoeding die opgebouwd wordt over de slapende periode, tussen het aflopen van de 104 weken en het daadwerkelijke ontslag, niet gecompenseerd zal krijgen."*

- 7.4.7. Een daarmee overeenstemmende toelichting is ten slotte ook nog in ander verband gegeven in de volgende passage:

*"In het voorgestelde artikel 7:673e, tweede lid, BW is onder meer beoogd te regelen dat de compensatie van de na langdurige ziekte betaalde transitievergoeding gemaximeerd is op het bedrag dat verschuldigd is direct nadat de werknemer 104 weken ziek is geweest. Daarvoor werd verwezen naar het tijdvak, bedoeld in artikel 629, eerste en tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Daarmee werd de maximering gekoppeld aan het tijdvak waarin de werkgever gehouden is het loon tijdens ziekte door te betalen. Dit tijdvak is echter niet in alle gevallen gelijk. Om deze reden wordt voorgesteld de maximering te koppelen aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer op grond van artikel 670, eerste lid, onderdeel a, opgezegd mag worden. Dat is dus na twee jaar ziekte. (...) Opgemerkt wordt dat niet bepaald wordt dat artikel 670, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is op de maximering. Als het opzegverbod bij ziekte van de werknemer als gevolg van een loonsanctie langer geldt dan de in artikel 670, eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode van twee jaar, wordt derhalve het bedrag aan transitievergoeding dat de werknemer over die extra periode opbouwt niet gecompenseerd."* (Kamerstukken II, 2018-2019, 35074, nr. 10, p. 4.)

Ook uit deze passage – waarin tevens wordt ingegaan op de loonsanctiesituatie, zie daarover hieronder – is duidelijk af te leiden dat met de maximeringsbepaling slechts is beoogd te regelen dat de transitievergoeding die wordt opgebouwd in de periode ná het einde van de termijn van twee jaar van het opzegverbod wegens ziekte tot aan de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij hoogte van de compensatie buiten beschouwing blijft.

- 7.4.8. Voorts is uit de tekst van het tweede lid af te leiden dat de periode van een verlengde doorbetalingsplicht als gevolg van een aan de werkgever opgelegde loonsanctie buiten de compensatie van de transitievergoeding wordt gelaten. In het tweede lid wordt immers – anders dan in het eerste lid – bij de periode, bedoeld in artikel 670, eerste lid, onderdeel a, niet verwezen naar het elfde lid van artikel 670, waarin onder c de loonsanctie is opgenomen. In de Memorie van Toelichting staat hierover het volgende vermeld:

*"Ten slotte wordt er een beperking aangebracht in die zin dat als aan een werkgever een zogenoemde loonsanctie is opgelegd (waarbij de periode van loondoorbetaling tijdens ziekte wordt verlengd in verband met het niet naleven van re-integratieverplichtingen) die periode niet meetelt bij de berekening van de hoogte van de compensatie. In dat geval is de als gevolg hiervan hogere transitievergoeding immers aan hemzelf te wijten."* (p. 5 MvT)

- 7.4.9. In de wetsgeschiedenis van de totstandkoming van artikel 7:673e van het BW is de situatie waarin een dienstverband ná 1 juli 2015 is geëindigd, maar waarbij de tweejaarstermijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte is verstreken vóór 1 juli 2015,

niet expliciet besproken. Gelet op wat wel in de parlementaire behandeling aan de orde is geweest, te weten het doel van compensatie van door de werkgever betaalde transitievergoeding om 'slapende' dienstverbanden te voorkomen en een prikkel te geven om de slapende dienstverbanden te beëindigen, doel van beperking van de compensatie om misbruik te voorkomen en uitsluiting van de loonsanctieperiode, alsmede de context en formulering van het eerste en tweede lid van artikel 7:673e van het BW, kan echter niet gesteld worden dat de wetgever heeft beoogd dat een werkgever in die situatie (in het geheel) geen aanspraak heeft op compensatie van de betaalde transitievergoeding.

7.5. Uit de overgangsbepaling, artikel VI, tweede lid, van de Wet compensatie transitievergoeding, is evenmin af te leiden dat de wetgever heeft beoogd dat een werkgever in de situatie dat het einde van de tweejaarstermijn voor 1 juli 2015 ligt (in het geheel) geen aanspraak heeft op compensatie van de betaalde transitievergoeding bij beëindiging van het dienstverband na 1 juli 2015. In deze overgangsbepaling is geregeld dat artikel 7:673e van het BW, dat per 1 april 2020 in werking is getreden, ook van toepassing is indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015. Een uitzondering voor de situatie dat de tweejaarstermijn van het opzegverbod wegens ziekte voor 1 juli 2015 ligt is niet geregeld. In de Nota naar aanleiding van het verslag is hierover van door minister Koolmees opgemerkt:

*"De compensatieregeling is ook van toepassing als de arbeidsovereenkomst is beëindigd of niet is voortgezet op of na 1 juli 2015. Aldus wordt de werkgever, die na dat tijdstip maar voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel langdurig arbeidsongeschikte werknemers heeft ontslagen en een transitievergoeding heeft betaald, niet benadeeld. Daarnaast zorgt deze compensatiemogelijkheid voor oude gevallen ervoor dat er geen prikkel ontstaat om langdurig arbeidsongeschikte werknemers in dienst te houden in slapende arbeidsovereenkomsten."* (Kamerstukken II, 2017-2018, 34 699, nr. 6, p. 9.)

en

*"Ook voor oude gevallen, waarbij tussen 1 juli 2015 en de inwerkingstredingsdatum van het onderhavige wetsvoorstel transitievergoeding is betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, kan immers compensatie gevraagd worden."* (Kamerstukken II, 2017-2018, 34 699, nr. 6, p. 16.)

Er wordt dus uitdrukkelijk aangesloten bij de beëindiging dan wel niet voorzetting van het dienstverband op of na 1 juli 2015 en niet bij het einde van de tweejaarstermijn van het opzegverbod wegens ziekte. Verder wordt hiermee benadrukt dat het doel van de compensatieregeling is om werkgevers te stimuleren 'slapende dienstverbanden' te beëindigen door cumulatie van kosten voor de werkgever te compenseren. In de door het Uvw voorgestane uitleg wordt juist bewerkstelligd dat werkgevers dienstverbanden waarvan het opzegverbod wegens ziekte al voor 1 juli 2015 eindigde 'slapend' houden, waarmee die uitleg in strijd komt met het doel van de compensatieregeling.

7.6. Uit wat onder 7.1. tot en met 7.5 is overwogen vloeit voort dat de werkgever in de situatie waarin een dienstverband ná 1 juli 2015 is geëindigd, maar waarbij de tweejaarstermijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte is verstreken vóór 1 juli 2015, aanspraak heeft op compensatie van de transitievergoeding die ziet op de periode tot de dag dat de termijn van twee jaar die geldt voor het opzegverbod wegens ziekte is verstreken.

Hieruit volgt dat het Uvw is uitgegaan van een onjuiste wetsuitleg van het tweede lid van artikel 7:673e van het BW. Het hoger beroep van het Uvw slaagt daarom niet. De aangevallen uitspraak zal worden bevestigd.

8. De rechtbank heeft het Uvw opgedragen een nieuwe beslissing op het bezwaar te nemen met inachtneming van de uitspraak. Met het oog op een voortvarende afdoening van het geschil bestaat aanleiding om met toepassing van artikel 8:113, tweede lid, van de Awb te bepalen dat

tegen de door het Uvw te nemen nieuwe beslissing op bezwaar slechts bij de Raad beroep kan worden ingesteld (judiciële lus).

9. Er bestaat aanleiding om het Uvw te veroordelen in de proceskosten van werkgeefster in hoger beroep. Deze kosten worden begroot op € 1.518,- (1 punt voor het verweerschrift en 1 punt voor de zitting, met een waarde van € 759,- per punt) aan kosten van rechtsbijstand.

## **BESLISSING**

De Centrale Raad van Beroep

- bevestigt de aangevallen uitspraak;
- bepaalt dat beroep tegen de door het Uvw te nemen nieuwe beslissing op bezwaar slechts bij de Raad kan worden ingesteld;
- veroordeelt het Uvw in de proceskosten van werkgeefster in hoger beroep tot een bedrag van € 1.518,-;
- bepaalt dat van het Uvw een griffierecht van € 354,- wordt geheven.

Deze uitspraak is gedaan door S. Wijna als voorzitter en H.G. Rottier en M. Schoneveld als leden, in tegenwoordigheid van A.M.M. Chevalier als griffier. De beslissing is uitgesproken in het openbaar op 1 juni 2022.

(getekend) S. Wijna

(getekend) A.M.M. Chevalier