

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

### 3308

Vragen van het lid **Ulenbelt** (SP) aan de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat sommige werkgevers zieke werknemers onbetaald in dienst houden om de ontslagvergoeding te ontlopen* (ingezonden 31 juli 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 7 september 2015)

#### Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht dat sommige werkgevers ziek personeel na de loondoorbetalingsperiode onbetaald in dienst houden om de ontslagvergoeding niet te hoeven betalen?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Zoals ik in antwoord op een soortgelijke vraag van de leden Vermeij en Tanamal (PvdA) heb aangegeven, vind ik het niet getuigen van fatsoenlijk werkgeverschap als de enige reden voor het onbetaald in dienst houden van een werknemer is het niet willen betalen van een transitievergoeding. Aan het in stand houden van een arbeidsovereenkomst zijn bovendien verplichtingen verbonden. Zo blijft de werkgever bijvoorbeeld gehouden zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer en passende arbeid aan te bieden als dat voorhanden is. Wel merk ik hierbij op dat een werkgever ook om andere redenen dan het niet willen betalen van een transitievergoeding kan besluiten een werknemer in dienst te houden. Bijvoorbeeld omdat hij verwacht dat er binnen afzienbare termijn verbetering zal optreden in de gezondheidssituatie van de werknemer, omdat er binnen afzienbare termijn 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. Daar is uiteraard niets mis mee, integendeel.

#### Vraag 2

Welke maatregel gaat u treffen om deze ontduiking van de Wet Werk en Zekerheid te voorkomen?

<sup>1</sup> NU.nl, «Werkgever stelt ontslagvergoeding ziek personeel uit»

#### Antwoord 2

Zoals ik in antwoord op dezelfde vraag van de leden Vermeij en Tanamal (PvdA) heb aangegeven, maakt van de Wwz onderdeel uit dat een werknemer zich tot de rechter kan wenden als hij meent dat een werkgever zijn verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt en om die reden de rechter tevens kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de rechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen en heeft de werknemer, op grond van artikel 7:673 lid 1, onder b, van het Burgerlijk Wetboek, recht op een transitievergoeding. Aanvullende maatregelen acht ik niet nodig.

#### Vraag 3

Weet het UWV (Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen) welke werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering een arbeidsovereenkomst hebben zonder dat loon wordt betaald? Zo nee, kan de polisadministratie zo worden ingericht dat dit wel bekend wordt? Zo ja, om hoeveel mensen gaat het?

#### Antwoord 3

Het UWV beschikt niet over gegevens aan de hand waarvan met zekerheid kan worden vastgesteld of een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft zonder dat loon wordt ontvangen. De reden hiervoor is dat een werkgever niet verplicht is te melden aan het UWV dat het dienstverband is geëindigd. Uitgaan van de polisadministratie zou dan ook een vertekend beeld geven van het aantal zogenoemde sluimerende dienstverbanden omdat ook werknemers zullen worden meegeteld waarvan het dienstverband wel is beëindigd maar dit niet aan UWV is gemeld. Omgekeerd geldt in het geval van een werkgever die eigen risicodragers is dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering die wordt betaald in de polisadministratie als loon wordt aangemerkt waardoor in deze gevallen niet te achterhalen is of sprake is van een sluimerend dienstverband of niet. Ten slotte geldt dat voor zover het (in beide gevallen) wel werknemers zou betreffen waarvan het dienstverband niet is beëindigd, dit nog niet betekent dat het niet beëindigen is ingegeven door het niet willen betalen van de transitievergoeding. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 1 kan een werkgever ook om andere (legitieme) redenen besluiten een werknemer in dienst te houden. Nog afgezien van het feit dat een andere inrichting van de polisadministratie veel inspanning zal vergen, en dit in het geval van een werkgever die eigen risicodragers is geen soelaas zal bieden, zal niet uit de polisadministratie kunnen worden afgeleid wat het motief is van een werkgever om het dienstverband niet te beëindigen (noch of de werkgever zich aan de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen houdt).

#### Vraag 4

Wilt u de wet aanpassen zodat mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst, indien geen loon wordt betaald, kan ontbinden en recht krijgt op de ontslagvergoeding? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 4

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik naar het antwoord op vraag 2.

#### **Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van de leden Vermeij en Tanamal (beiden PvdA), ingezonden 31 juli 2015 (vraagnummer 2015Z14478)