

Hema:

We zien als HEMA ook de problematiek die de nieuwe wetgeving met zich meebrengt zoals jullie in de uitzending van 19 januari jl. weergeven. Een beëindiging van een arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte door middel van een ontslagvergunning van het UWV leidt nu tot het betalen van een transitievergoeding. HEMA hoopt op een aanpassing van de wet zodat er een situatie ontstaat die zowel voor werkgevers als voor werknemers aanvaardbaar is en die recht doet aan het doel van de transitievergoeding. Totdat dit het geval is, hanteren wij het beleid dat we per individuele medewerker een afweging maken en kijken wat de mogelijkheden voor het dienstverband zijn.

Ahold:

Er werken circa 100.000 mensen bij Albert Heijn. Gelukkig komt het relatief weinig voor dat medewerkers langdurig ziek zijn. In de regel wordt na twee jaar arbeidsongeschiktheid het contract beëindigd en wordt de transitievergoeding betaald. Er is een aantal gevallen waarin hiervan afgeweken wordt. Vorig jaar waren er circa 150 medewerkers waarvan het dienstverband beëindigd had kunnen worden met toekenning van de transitievergoeding. Daarvan is bij ongeveer 20 medewerkers het dienstverband in stand gehouden, bij enkele daarvan op eigen verzoek. Voor alle medewerkers die langer dan twee jaar ziek zijn geldt overigens dat zij vanuit de Albert Heijn CAO een aanvulling krijgen bovenop hun arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Arriva:

Wij streven naar een zo optimaal mogelijke re-integratie van medewerkers die niet meer arbeidsgeschikt zijn voor de oorspronkelijke functie. Hierbij kijken wij naar de individu, dit is maatwerk. Ook het beëindigen van een dienstverband is maatwerk. Incidenteel komt het wel eens voor dat contracten niet beëindigd worden. Hierover delen wij geen specifieke cijfers.

We zijn op dit moment in afwachting van definitieve wetgeving die minister Asscher heeft aangekondigd over een fonds voor werkgevers om transitievergoedingen gecompenseerd te krijgen.

Cordaan:

Het beleid van Cordaan is gericht op het voorkomen van uitval en op duurzame inzetbaarheid. Wanneer er sprake is van langdurige ziekte en een eventueel einde dienstverband, worden per geval individuele afwegingen gemaakt, die over meer dan alleen kosten gaan. Er zijn nog veel veranderingen te verwachten in de wetgeving. Er is dan ook nog geen algemeen beleid geformuleerd over hoe om te gaan met het toekennen van een transitievergoeding bij langdurige ziekte. Wij volgende

de ontwikkelingen rondom de WWZ nauwgezet.

Connexion:

Wanneer er sprake is van een (slapend) dienstverband heeft de werkgever meer regie op deze populatie, waarbij we aan langlopende re-integratietrajecten meer vorm en inhoud kunnen geven. Dit is de reden waarom Connexion er niet naar streeft om het dienstverband met de medewerker na 2 jaar ziekte te willen beëindigen. Echter, wanneer de medewerker (schriftelijk) aangeeft het dienstverband met de werkgever te willen beëindigen, dan is de werkgever hier verplicht gehoor aan te geven. Alleen in dat geval zal het dienstverband met de medewerker met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Wij houden ons in alle gevallen aan de wet. Mocht er in een individueel geval een discussie over ontstaan, dan gaan wij met de betreffende werknemer in gesprek om maatwerk te leveren. Een werknemer heeft alleen recht op een transitievergoeding als de werkgever het dienstverband met de werknemer wil beëindigen. Als werkgever hebben wij geen wettelijke plicht om het dienstverband met zieke werknemers te beëindigen.