

Vogeltjes die zo vroeg zingen zijn voor de poes

Deze werkgever dacht (ge)makkelijk en goedkoop van een zieke werknemer af te komen.

Het gaat in deze zaak van de rechtbank Midden-Nederland van 9 mei 2022 ([ECLI:NL:RBMNE:2022:1887](https://www.eclii.nl/nummers/ECLI:NL:RBMNE:2022:1887)) om een werkgever die voor einde wachttijd met een volledige en duurzame arbeidsongeschikte werknemer een vaststellingsovereenkomst sluit. Dat is om meerdere redenen niet handig.

Ten eerste is het opzegverbod ook bij een vervroegde IVA-uitkering van toepassing. De werkgever heeft voor een werknemer aan wie een vervroegde IVA-uitkering is toegekend weliswaar geen re-integratieverplichtingen meer, maar de loondoorbetalingsverplichting loopt gewoon 104 weken door. De werkgever mag overigens de 75% WIA-uitkering wel in mindering brengen op zijn loondoorbetalingsverplichting (artikel 7:629 lid 5 BW), als deze hoger is dan de 70% van artikel 7:629 lid 1 BW natuurlijk.

Ten tweede kan de werkgever de aan de werknemer betaalde transitievergoeding (in dit geval € 81.000,-) niet vergoed krijgen. De werkgever in deze kwestie diende wel een aanvraag in op grond van de Compensatieregeling transitievergoeding, maar kwam bedrogen uit.

In beroep voert werkgever aan dat de wetgever geen rekening heeft gehouden met de situatie dat een IVA-uitkering met verkorte wachttijd wordt toegekend en dat daarom sprake is van een omissie in de compensatieregeling. In een dergelijke situatie moet de bedoeling van de wetgever worden betrokken bij de beoordeling volgens de werkgever. Werkgever voert verder aan dat het bestreden besluit in strijd is met het evenredigheidsbeginsel, omdat is voldaan aan de ratio van de compensatieregeling. Tot slot beroept werkgever zich op het vertrouwensbeginsel. Een medewerker van het UWV heeft namelijk in reactie op een vraag van eiseres aangegeven dat werkgever aanspraak kan maken op compensatie van de betaalde transitievergoeding.

Wat oordeelt de rechtbank?

De rechtbank begint vanzelfsprekend bij de wettekst van artikel 7:673e lid 1 BW. In dat artikel zijn de voorwaarden voor het recht op compensatie opgenomen en daarin is bepaald dat compensatie alleen aan de orde is als sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van het opzegverbod tijdens ziekte. De wettekst is duidelijk en daarom is er aldus de rechtbank geen ruimte voor een andere uitleg. De bedoeling van de wetgever kan daarom geen rol spelen in de beoordeling van deze zaak.

Dat de situatie als hier aan de orde, een IVA-toekenning met verkorte wachttijd, niet genoemd wordt in deze bepaling, betekent niet zonder meer dat sprake is van een omissie. In het

Burgerlijk Wetboek zijn de uitzonderingen op het opzegverbod uitputtend geregeld. Voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met de toekenning van een IVA-uitkering met verkorte wachttijd gedurende de eerste twee jaar ziekte, is **geen uitzondering** opgenomen. De wetgever heeft blijkbaar ook geen reden gezien deze situatie ook onder de uitzonderingen op het opzegverbod te brengen, en heeft daar bij de compensatieregeling onverkort aan vastgehouden.

Het evenredigheidsbeginsel dan?

De rechtbank ziet ook geen ruimte om het bestreden besluit of de compensatieregeling te toetsen aan artikel 3:4 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of aan het evenredigheidsbeginsel als algemeen rechtsbeginsel. Dit zou volgens de rechtbank slechts anders zijn als de onevenredigheid zit in een door de formele wetgever niet verdisconteerde omstandigheid. Deze bijzondere omstandigheid kan enkel bij hoge uitzondering worden aangenomen. Dat de gevolgen van de huidige formulering van de compensatieregeling in de situatie zoals die van werkgever misschien niet volledig overzien zijn, maakt nog niet dat sprake is van niet door de wetgever verdisconteerde omstandigheden.

Tot slot slaagt ook het beroep op het vertrouwensbeginsel niet. Als er al sprake is geweest van opgewekt vertrouwen door een medewerker van de Afdeling Klantencontact (dat kan worden toegerekend aan het UWV), kan volgens de rechtbank niet worden geoordeeld dat de werkgever schade heeft geleden als gevolg van de mededeling van de bedoelde medewerker van het UWV. Op dat moment was immers al een vaststellingsovereenkomst met de werkneemster gesloten, waarin was opgenomen dat werkgever een transitievergoeding zou betalen. Het eventueel opgewekte vertrouwen kan daarom niet leiden tot toekenning van compensatie in strijd met de wet.

Kortom: de werkgever dacht gemakkelijk én goedkoop van de langdurig arbeidsongeschikte werknemer of te komen, maar kwam bedrogen uit.

Datum

26 mei 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager