

Werknemer is geen belanghebbende bij afwijzing compensatie transitievergoeding

Vooraf is het niet altijd zeker of de transitievergoeding die je als werkgever moet betalen bij een beëindiging na langdurige arbeidsongeschiktheid ook daadwerkelijk wordt gecompenseerd door het UWV. Om die reden wordt er (door werkgevers) soms voor gekozen om in een beëindigingsovereenkomst een bepaling op te nemen dat de transitievergoeding (definitief) wordt uitbetaald onder de voorwaarde dat deze wordt gecompenseerd door het UWV. Voor werkgevers biedt deze bepaling de zekerheid dat zij de transitievergoeding terug kunnen claimen van een werknemer, als het UWV de compensatieaanvraag (gedeeltelijk) afwijst. Voor de werknemer brengt een dergelijke voorwaardelijke bepaling natuurlijk een risico met zich mee: als de aanvraag tot compensatie van de transitievergoeding wordt afgewezen, dan moet de transitievergoeding terugbetaald worden.

De werknemer in deze zaak (die op Valentijnsdag 14 februari 2023 werd gepubliceerd, [ECLI:NL:CRVB:2023:267](#)) hoopte via de bestuursrechtelijke weg onder de terugbetalingsverplichting (vanwege de afwijzing van de compensatie) uit de gesloten vaststellingsovereenkomst uit te komen. De werknemer heeft bezwaar aangetekend tegen de afwijzing van de compensatie. Het UWV besliste negatief op het bezwaar van de werknemer: volgens het UWV is de werknemer geen belanghebbende bij het afwijzingsbesluit. In beroep vindt de werknemer wel gehoor: de bestuursrechter oordeelt namelijk dat de afwijzing van de compensatie de rechtspositie van de werknemer wél direct raakt (en dat werknemer dus belanghebbende is). Daarbij acht de rechtbank het niet doorslaggevend wat werknemer en werkgever contractueel hebben afgesproken. De werknemer is ontvankelijk in zijn beroep.

Het UWV legt vervolgens de Centrale Raad van Beroep de vraag voor of een werknemer als belanghebbende is aan te merken bij een compensatiebesluit.

De Centrale Raad maakt korte metten met de uitspraak van de rechtbank:

“(…)

De vraag of een werknemer als belanghebbende is aan te merken bij een compensatiebesluit is in een eerdere zaak bij de Raad aan de orde gekomen. Zoals de Raad in de uitspraak in die zaak² heeft overwogen, vloeit uit de aard van het besluit over de compensatie voort dat een werknemer niet als (categoriaal) belanghebbende bij een dergelijk besluit kan worden aangemerkt. De regeling van de vergoeding uit artikel 7:673e, eerste lid, 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.

In dit geval is dat niet anders. Betrokkene wordt weliswaar financieel getroffen door het compensatiebesluit, omdat zij als gevolg van dit besluit de aan haar betaalde vergoeding aan de werkgever heeft moeten terugbetalen. Dat betekent echter niet dat zij een rechtstreeks

belang heeft bij het compensatiebesluit. De terugbetaling is immers het gevolg van een afspraak in de beëindigingsovereenkomst tussen betrokkene en de werkgever, zodat betrokkene alleen een afgeleid belang heeft via de contractuele relatie met de werkgever. Van een eigen, zelfstandig (vermogens)belang van betrokkene bij het compensatiebesluit, los van die contractuele relatie, is in dit geval geen sprake. Het belang van betrokkene is dan ook niet rechtstreeks bij het compensatiebesluit getrokken.

(...)”

Kortom: werknemers die in een beëindigingsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid akkoord gaan met een voorwaardelijke betaling van de transitievergoeding (lees: dat de transitievergoeding terugbetaald moet worden als het UWV de compensatie – al dan niet gedeeltelijk – afwijst), lopen een groot risico: er is geen bestuursrechtelijke escape om alsnog compensatie te bewerkstelligen (en dus onder de terugbetaling van de transitievergoeding uit te komen).

Mijn advies is (voor werknemers) – als je überhaupt instemt met een dergelijke voorwaardelijke betaling – dat je in deze bepaling expliciet afsprekt dat je als werknemer het recht hebt om aanvullende stukken in te dienen bij de aanvraag tot compensatie, alsmede het recht hebt dezelfde rechtsmiddelen als de werkgever aan te wenden tegen een eventuele afwijzing van de compensatie.

Overigens zou het vanuit efficiencyoverwegingen goed zijn als een werkgever en werknemer een verzoek tot ‘vooroverleg’ bij het UWV kunnen doen omtrent het recht op compensatie. De mogelijkheid van bestuurlijk vooroverleg is bijvoorbeeld wel een optie bij de Belastingdienst of bij de aanvraag van een omgevingsvergunning (soms zelfs verplicht overigens). Bestuurlijk vooroverleg met het UWV zou m.i. ook direct vooraf duidelijkheid geven over de plicht tot beëindiging (overeenkomstig de arresten van de Hoge Raad (Xella, ESD-Sic en Ammeraal).

Datum

17 februari 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager