

Compensatie van de transitievergoeding voor einde wachttijd?

Het lijkt een open deur: een werkgever heeft alleen recht op compensatie van de transitievergoeding als aan alle eisen van [artikel 7:673e BW](#) is voldaan, kort gezegd:

- De werkgever is op grond van artikel 7:673 BW de transitievergoeding verschuldigd;
- De wachttijd van 104 weken is voorbij;
- De arbeidsovereenkomst is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte de bedongen arbeid niet meer kon verrichten.

Als hieraan is voldaan, dan heeft de werkgever in principe recht op compensatie van de aan de langdurig arbeidsongeschikte werknemer betaalde transitievergoeding.

Deze WSW-werkgever ([ECLI:NL:CRVB:2023:445](#), 1059 CRTV) was deze drie cumulatieve voorwaarden voor het recht op compensatie ‘vergeten’. De werkgever sloot met een werknemer die recht had op een vervroegde IVA-uitkering (verkorte wachttijd) een vaststellingsovereenkomst, waarbij de arbeidsovereenkomst per datum toekenning vervroegde IVA eindigde en aan de werknemer een transitievergoeding werd betaald. Vervolgens diende de WSW-werkgever een verzoek tot compensatie van de betaalde transitievergoeding bij het UWV in.

De aanvraag tot compensatie werd afgewezen door het UWV. De wachttijd was niet doorlopen en dus voldeed de werkgever niet aan de drie cumulatieve voorwaarden voor het recht op compensatie. Vervolgens heeft de WSW-werkgever de zaak aan de Raad voorgelegd en ook daar onder andere aangevoerd dat hij als WSW-werkgever een speciale status heeft dan wel dat dit een bijzondere omstandigheid oplevert op grond waarvan de wachttijd niet is afgewacht voordat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd. Om die reden zou artikel 7:673e lid 1 BW buiten toepassing gelaten dient te worden, aldus de werkgever.

Met dit standpunt maakt de Raad logischerwijze korte metten: de Raad mag namelijk formele wetten, zoals artikel 7:673e BW, niet toetsen aan algemene rechtsbeginselen. Ook mag de rechter niet treden in de belangenafweging die de wetgever heeft verricht of geacht moet worden te hebben verricht. Dit neemt volgens de Raad niet weg dat indien sprake is van bijzondere omstandigheden die niet zijn verdisconteerd in de afweging van de wetgever, dit aanleiding kan geven tot een andere uitkomst dan waartoe strikte toepassing van de wet leidt. Dat is bijvoorbeeld het geval indien niet verdisconteerde omstandigheden die strikte toepassing zozeer in strijd zijn met algemene rechtsbeginselen of (ander) ongeschreven recht dat die toepassing achterwege moet blijven. Deze bijzondere omstandigheden kunnen slechts bij hoge uitzondering worden aangenomen.

Daar is in het geval van deze casus geen sprake van. Sterker nog: de (toenmalig) minister

heeft bij de compensatieregeling expliciet stilgestaan bij de positie van de WSW-werkgever en geen aanleiding gezien om een uitzondering te maken voor deze groep op de (voorwaarden van de) compensatieregeling.

De Raad bevestigt zodoende de uitspraak van de rechtbank.

Los van het feit dat het in het licht van het recht op compensatie voor de werkgever niet verstandig is de arbeidsovereenkomst voor einde wachttijd te beëindigen, is dat ook voor een werknemer niet verstandig: deze werknemer geeft zijn recht op loondoorbetaling tijdens ziekte prijs (als de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte hoger is dan 75% van het (max) dagloon, dan kan dat financieel een groot verschil maken voor de werknemer).

Hoe dan ook: werkgevers dienen zich te realiseren dat aan alledrie de cumulatieve voorwaarden voor het recht op compensatie van de betaalde transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid dient te zijn voldaan. Zo niet: vette pech en geen compensatie!

Datum

07 april 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager