

Zonder toestemming van het UWV opzeggen = een billijke vergoeding voor de werknemer?

In principe moet een werkgever om een arbeidsovereenkomst met een langdurig zieke werknemer te mogen opzeggen na twee jaar ziekte (of als een loonsanctie opgelegd is maximaal drie jaar) daarvoor toestemming vragen bij het UWV.

Wat als de werkgever die toestemming niet vraagt?

Bij een opzegging zonder toestemming van het UWV (of als de werknemer niet heeft ingestemd), dan kan de werknemer de kantonrechter om vernietiging van de opzegging verzoeken of om een billijke vergoeding. Het opzeggen zonder toestemming is in strijd met de wet en dan is in de regel sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en dus plaats voor een billijke vergoeding. Maar is dat altijd aan de orde?

De kantonrechter Rotterdam oordeelde op 6 november 2023 ([ECLI:NL:RBROT:2023:10292](#)) daar als volgt over.

Het feit dat de werkgever zonder toestemming van het UWV heeft opgezegd is in beginsel ernstig verwijtbaar (zo staat het ook in de memorie van toelichting). Het is echter aan de rechter om aan de hand van de individuele omstandigheden van het geval te beoordelen, of en zo ja, in welke omvang, het toekennen van een billijke vergoeding aan de werknemer in de rede ligt.

De kantonrechter meent dat bij een ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van het UWV het punitieve karakter bij de billijke vergoeding veel minder een rol speelt, dan bijvoorbeeld bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van in de persoon gelegen omstandigheden. De billijke vergoeding moet in het geval van een ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid vooral gezien worden als *“alternatief voor de rechtsgevolgen die zouden zijn ingetreden als de opzegging zou zijn vernietigd”* en moet volgens de kantonrechter *“dus vooral gerelateerd worden aan de financiële tegenwaarde die een herstel van de arbeidsovereenkomst zou hebben gehad.”*

De kantonrechter oordeelt in deze kwestie dat de vernietiging van de opzegging niet onmiddellijk een salarisaanspraak zou hebben opgeleverd voor de werkneemster, omdat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever na twee jaar ziekte was gestopt. Financieel had het voor de werkneemster dus geen verschil gemaakt of de werkgever wel of geen toestemming van het UWV had. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat de werkgever toestemming zou hebben ontvangen van het UWV om op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit in samenhang bezien met het gegeven dat de werkneemster geen recht meer had op loondoorbetaling tijdens ziekte leidt tot het oordeel dat de werkneemster

geen recht heeft op een billijke vergoeding. De werkneemster lijdt immers geen financieel nadeel.

Opzegging zonder toestemming betekent dus niet altijd een billijke vergoeding

Kortom: in deze situatie staat een opzegging zonder toestemming van het UWV niet gelijk aan toekenning van een billijke vergoeding, omdat het niet aannemelijk is dat de vernietiging van de opzegging zou hebben geleid tot een loonaanspraak van de werkneemster (de loondoorbetaling tijdens ziekte was immers voorbij). De werkgever heeft weliswaar in strijd met de wet gehandeld oordeelt de kantonrechter, maar zou dit in financieel opzicht voor werkneemster geen verschil gemaakt hebben. Compensatie is daarom niet op zijn plaats.

Datum

16 november 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager