

Tilburg University

Geen benadelingshandeling door zieke werknemer

Jellinghaus, S.F.H.

Published in:
Rechtspraak voor medezeggenschap

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Jellinghaus, S. F. H. (2012). Geen benadelingshandeling door zieke werknemer. *Rechtspraak voor medezeggenschap*, 19(6-7), 21-22.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Geen benadelingshandeling door zieke werknemer

1820

Een zieke werknemer gaat akkoord met een reorganisatieontslag en tekent een beëindigingsovereenkomst. Het UWV stelt vervolgens dat hier sprake is van een benadelingshandeling en weigert een Ziektewetuitkering. De Centrale Raad van Beroep oordeelt op 4 april 2012 dat niet is gebleken dat het voeren van verweer zinvol was. De beslissing van het UWV wordt vernietigd.

Centrale Raad van Beroep, 4 april 2012, USZ 2012/116.

Feiten

Een werknemer is wegens hartklachten ziek. Gedurende zijn ziekteperiode ondertekent hij een vaststellingsovereenkomst waarin hij instemt met een beëindiging van zijn dienstverband. De reden voor deze beëindiging is gelegen in een reorganisatie. Als gevolg hiervan is zijn functie vervallen. Met de vakbonden is ook een sociaal plan afgesproken. De functie van deze medewerkers is als gevolg van het toepassen van het afspiegelingsbeginsel vervallen, tezamen met drie collega's. In het kader van de beëindiging heeft de werknemer een vergoeding gekregen overeenkomstig de kantonrechtersformule (circa € 72.000).

In verband met de beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer het UWV verzocht hem een uitkering te verstrekken. Vanwege zijn arbeidsongeschiktheid betreft het hier een Ziektewetuitkering. Deze wordt door het UWV geweigerd. De werknemer was volgens het UWV ziek en mocht daarom niet akkoord gaan met de beëindiging van zijn dienstverband. Dit wordt aangemerkt als een benadelingshandeling. Het opzegverbod wegens ziekte was van toepassing. Een verweer tegen het ontslag was volgens het UWV niet bij voorbaat kansloos.

Tegen deze beslissing tekent de werknemer bezwaar en vervolgens beroep aan. De rechtbank verklaart het beroep van de werknemer ongegrond. Volgens de rechtbank is niet bij voorbaat uitgesloten dat een verweer tegen het ontslag kansloos was geweest. Hiervan komt de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB).

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Centrale Raad van Beroep overweegt dat in het algemeen van de werknemer mag worden verwacht dat hij zijn loonaanspraken gedurende ziekte niet onnodig prijs geeft. Dit geldt ook bij een reorganisatieontslag. In deze kwestie zien we dat:

- een sociaal plan met de vakorganisaties is afgesloten waaruit ook de noodzaak van een reorganisatie blijkt;
- niet in strijd met het afspiegelingsbeginsel is gehandeld;
- de opzegtermijn in acht is genomen;

- niet gebleken is dat in strijd met het opzegverbod is gehandeld.

De kans dat een verweer door de werknemer tegen het ontslag kans van slagen had, is volgens de CRvB verwaarloosbaar klein. Daarom kan niet worden gesteld dat hier sprake is geweest van een benadelingshandeling.

Het beroep van de werknemer slaagt en het UWV wordt opgedragen een nieuwe beslissing te nemen met inachtneming van deze overwegingen.

Aantekening

Het is tegenwoordig gewoonte om bij reorganisaties de werknemers in goed overleg te ontslaan. Dit kan gebeuren door het ondertekenen van een zogenoemde vaststellingsovereenkomst. Hierin wordt afgesproken dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt. Het UWV doet vervolgens niet moeilijk bij het aanvragen van een werkloosheidsuitkering. Volgens de beleidsrichtlijnen heeft een werknemer altijd recht op een uitkering.

Dit wordt echter anders bij een werknemer die ziek is. Deze komt namelijk niet in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering, maar een uitkering op grond van de Ziektewet. Het gevolg hiervan is dat het UWV volledig toetst (in tegenstelling tot bij een werkloosheidsuitkering) bij de vraag of een zieke werknemer verwijtbaar is ontslagen. Vervolgens wordt de verwijtbaarheidstoets bemoeilijkt, omdat voor zieke werknemers ook nog een opzegverbod geldt voor de eerste 24 maanden van hun ziekte.

In de praktijk wordt dit ondervangen door de arbeidsovereenkomst pro forma door de kantonrechter te laten ontbinden. Dit betekent dat een ontslagprocedure wordt gevoerd waarbij de werknemer slechts enkel formeel verweer voert. Vervolgens komt de werknemer in aanmerking voor een uitkering.

Deze uitspraak is van belang, omdat de Centrale Raad van Beroep nu richtlijnen geeft wanneer een werknemer geen verweer hoeft te voeren. Dit hoeft dus niet wanneer het niet waarschijnlijk is dat het verweer enige kans van slagen heeft. Zeker bij een reorganisatie waarbij buiten kijf staat dat het een reorganisatie betreft en niet in strijd met het afspiegelingsbeginsel wordt gehandeld, hoeft geen verweer door de werknemer te worden gevoerd. Deze uitspraak is voor de praktijk van groot belang. Het scheelt namelijk het voeren van een procedure en derhalve ook geld. Het valt dan ook goed toe te juichen dat deze duidelijkheid eindelijk door de CRvB wordt gegeven.

Voor ondernemingsraden is het van belang om reorganisaties goed te beoordelen. Het doorlopen van een adviestraject is een sterke indicatie dat ook daadwerkelijk sprake is van een reorganisatie. Verder kan een ondernemingsraad ook gedurende het adviestraject controleren of de vereisten

vanuit het afspiegelingsbeginsel juist worden nagekomen. Dit geeft richting werknemers zekerheid.

Voor arbeidsongeschikte werknemers blijft echter nog steeds een risico bestaan of al dan niet in aanmerking wordt gekomen voor een uitkering. Bij twijfel blijft daarom nog steeds het afspreken van een pro forma-ontbinding door de kantonrechter raadzaam. Goed juridisch advies blijft hierbij onontbeerlijk. Om deze reden wordt doorgaans in sociale plannen ook voorzien in een bijdrage in de kosten voor juridische bijstand.

Let op

Een ondernemingsraad beschikt over een instemmingsrecht ten aanzien van het ziekteverzuimbeleid. Ook gedurende een reorganisatie moeten arbeidsongeschikte werknemers nog steeds gere-integreerd worden overeenkomstig de verplichtingen vanuit de Wet verbetering poortwachter.