

Loonwaarde aangepaste eigen functie leidend bij ontslagtoets langdurige arbeidsongeschiktheid; leuker kunnen we het niet maken?!

Beschrijving

IVA-uitkering en toch het ontslag aanvechten?

Als na 104 weken arbeidsongeschiktheid een IVA-uitkering wordt toegekend, dan zegt dat wel wat over de arbeidsmogelijkheden. Veel werknemers zullen in dat geval wel instemmen met een (gedeeltelijk) ontslag, want hoe haalbaar is het om te blijven werken als je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent?

Toch zijn er ook werknemers die zich (met hand en tand) verzetten tegen een ontslag, ondanks dat zij een IVA-uitkering toegekend hebben gekregen van het UWV. Zo ook de werknemer in de zaak van de rechtbank Oost-Brabant van 14 mei 2024 ([ECLI:NL:RBOBR:2024:3133](#)).

In deze zaak verzoekt de werknemer de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te herstellen, nadat het UWV de werkgever (Belastingdienst) toestemming heeft verleend de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De werknemer is het daar niet mee eens. De werknemer vindt dat in aangepast werk prima nog werkzaamheden verricht kunnen worden bij de Belastingdienst binnen 26 weken na de ontslagdatum. De Belastingdienst stelt echter dat de werkzaamheden die de werknemer zou kunnen verrichten geen toegevoegde waarde hebben voor de organisatie. Om vast te stellen welke werkzaamheden de werknemer nog zou kunnen verrichten en wat de loonwaarde van deze werkzaamheden is, heeft de kantonrechter deskundigen gevraagd te toetsen wat de loonwaarde van de werknemer in zijn aangepaste functie zou *kunnen* zijn op basis van zijn belastbaarheid.

De door de rechtbank ingeschakelde deskundigen zijn â?? kort gezegd â?? van mening dat de loonwaarde na aanpassingen minimaal 27,34% en maximaal 72,91% is, maar gezien de matige kwaliteit van het werk en de verwachte toename van beperkingen vindt de kantonrechter dat de loonwaarde niet de grens van 65% van het oorspronkelijk loon zal halen. Dat baseert te kantonrechter o.a. op de slechte beoordelingen die de werknemer eerder heeft gehad en de medische prognose over zijn belastbaarheid. De slotsom is daarom aldus de kantonrechter dat het UWV terecht de ontslagaanvraag heeft toegewezen en wijst het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst van de werknemer af.

Wat m.i. opvallend is aan dit oordeel, is dat de kantonrechter aansluiting zoekt bij de Wet verbetering poortwachter en de beleidsregels en niet zozeer de wettelijke voorwaarden voor een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Kennelijk is de kantonrechter van mening dat de loonwaarde wel reëel moet zijn in het kader van de toets van artikel 7:669 lid 3 sub b BW. Deze voorwaarde volgt niet

uit de [uitvoeringsregels](#) (voor zover ik heb kunnen vaststellen), maar is volgens de kantonrechter wÃ©l een vereiste bij de beoordeling van de ontslagtoets wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en of de werknemer herplaatst moet worden in zijn oude aangepaste functie. Wellicht dat de kantonrechter vindt dat herplaatsing in dit geval niet van de Belastingdienst gevergd kan worden?

Categorie

1. Blogs

Tags

1. langdurige arbeidsongeschiktheid
2. Loonwaarde
3. ontslag
4. UWV

Datum aangemaakt

19 september 2024

Auteur

stheijtlager

default watermark