

Dikke vette pechvogel: langdurig ziek door twee ongevallen, (toch) geen recht op WIA, ontslag en geen billijke vergoeding

Beschrijving

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet meer en kan een werkgever over gaan tot ontslag. Of dat ontslag door het UWV wordt toegewezen hangt af van het antwoord op de vraag of aan de voorwaarden voor het ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is voldaan. Een van deze voorwaarden is dat de bedrijfsarts verwacht dat de werknemer 26 weken na de ontslagaanvraag niet zal herstellen voor zijn eigen werkzaamheden. Als niet aan deze en de overige voorwaarden voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is voldaan, dan zal het UWV de ontslagaanvraag afwijzen. Tegen deze afwijzing kan de werkgever in beroep bij de kantonrechter, of de werkgever kan als daar aanleiding voor is een andere grond voor ontbinding aanvoeren bij de kantonrechter.

Dat deed een werkgever (en eigenrisicodragers voor de WGA) in de zaak waar de kantonrechter Breda over heeft geoordeeld op 30 september 2024 ([ECLI:NL:RBZWB:2024:6808](#)). In die zaak heeft het UWV de ontslagaanvraag van de werkgever na langdurige arbeidsongeschiktheid (als gevolg van twee ongelukken) afgewezen, omdat de bedrijfsarts oordeelde dat niet met zekerheid te zeggen was dat de werknemer binnen 26 weken na de ontslagvraag zou kunnen hervatten in zijn eigen werk. De werknemer heeft per einde wachttijd een WGA-uitkering toegekend gekregen, waaruit o.a. volgt dat hij ongeschikt is voor zijn eigen werk. Al eerder, tijdens de ontslagprocedure bij het UWV waren er (negatieve) ontwikkelingen in de arbeidsrelatie, waarbij de werknemer onder andere de directeur heeft bedreigd!

De werkgever ziet gezien de afwijzing van de ontslagaanvraag door het UWV en op basis van de bedreigingen van de werknemer aan het adres van de directeur, geen andere optie dan een ontbindingsverzoek (op meerdere gronden) indienen bij de kantonrechter. De werknemer dient in die procedure verschillende tegenverzoeken in, waaronder betaling van een billijke vergoeding. De werknemer vindt namelijk dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem niet in zijn eigen werk heeft laten hervatten. Dat zou een billijke vergoeding van ~ 175.000 rechtvaardigen volgens de werknemer.

Maar wat oordeelt de kantonrechter?

De kantonrechter moet beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. In de wet is bepaald wat een redelijke grond voor ontslag is (artikel 7:669 lid 3 BW). Naast een redelijke grond is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW) en er geen opzegverbod aan de ontbinding in de weg staat (artikel 7:670 BW).

[B.V.] vindt dat van haar als werkgever niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst in stand te houden, omdat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord (de

zogenaamde g-grond). In het verweerschrift heeft [de werknemer] niet betwist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Desgevraagd heeft [de werknemer] op de zitting ook erkend dat er ook wat hem betreft sprake is van een situatie waarin terugkeer naar [B.V.] onmogelijk is geworden. Partijen hebben mediation ingezet om tot een oplossing voor de verstoorde arbeidsverhouding te komen, maar zijn daar niet in geslaagd. Er is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook sprake van een redelijke grond voor ontbinding. (â?)â?•

Kortom: voldoende reden volgens de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Er is te veel gebeurd tussen partijen en ook de werknemer erkent dat de arbeidsrelatie tussen hem en de werkgever duurzaam is verstoord. De kantonrechter vindt daarnaast dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de werknemer niet in zijn eigen werk te werk te stellen: alle partijen waren het er (indertijd) over eens: de werknemer was niet inzetbaar in zijn eigen werk. Het feit dat het UWV (later) in de beslissing op bezwaar heeft vastgesteld dat de werknemer wel geschikt was voor zijn eigen werk maakt dat niet anders volgens de kantonrechter. Die beoordeling volgt namelijk uit het bezwaar en was niet het oordeel ten tijde van de WIA-beslissing per einde wachttijd.

Extra pech: werknemer heeft â?? als gezegd â?? bezwaar gemaakt tegen de WGA-uitkering. Wat blijkt uit de beslissing op bezwaar? Minder dan 35% arbeidsongeschiktâ?! Dikke vette pechvogel: geen WIA-uitkering, geen billijke vergoeding. Met een WW-uitkering maar op zoek naar een andere baan (met overigens wel een transitievergoeding van bijna â?– 13.000 bruto.

Categorie

1. Blogs

Tags

1. Bezwaar
2. billijke vergoeding
3. langdurige arbeidsongeschiktheid
4. ontslag
5. ontslagaanvraag
6. UWV
7. WIA
8. ziekte

Datum aangemaakt

17 oktober 2024

Auteur

stheijtlager