

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. De in de bedrijfs-cao opgenomen premievrije opbouw van het pensioen is niet als gelijkwaardige voorziening ex artikel 7:673b BW aangemerkt. Werknemer heeft daarom recht op een transitievergoeding van € 77.000.

De feiten

Werknemer is op 1 september 1973 in dienst getreden bij NN. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker services c voor 36 uur per week. Voor NN geldt de Cao NN 2016-2018. In artikel 7.4.6 van die cao is kort gezegd vermeld dat de werknemer na het verstrijken van de wettelijke wachttermijn van 104 weken in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidspensioen. Werknemer is op 5 september 2014 (volledig) arbeidsongeschikt geworden. Per 2 september 2016 heeft werknemer het einde van de WIA-wachttijd bereikt en is aan hem een IVA-uitkering toegekend. De laatste werkdag van werknemer bij NN is 14 september 2016. NN heeft UWV op 13 september 2016 een ontslagvergunning gevraagd op de zogeheten b-grond (art. 7:669 lid 3 onderdeel b BW). UWV heeft deze toestemming op 20 oktober 2016 geweigerd omdat werknemer destijds werkzaamheden verrichtte die volgens UWV loonwaarde vertegenwoordigen en NN die werkzaamheden duurzaam kan aanbieden. Op verzoek van NN heeft UWV, op 8 december 2016, verklaard dat het uitgangspunt van NN dat de werkzaamheden die werknemer verricht geen loonwaarde vertegenwoordigen juist is en heeft UWV de IVA-uitkering met terugwerkende kracht aangepast. NN verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden. Werknemer voert gemotiveerd verweer tegen het ontbindingsverzoek.

De beoordeling

NN heeft voldoende gemotiveerd gesteld dat de ontslaggrond, en daarmee de gestelde grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zich voordoet. Er is sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer is niet in staat (geschikt) om de bedongen arbeid – van medewerker services c voor 36 uur per week – te verrichten. Werknemer voert ook niet (ten verweere) aan dat aannemelijk is dat hij binnen een periode van 26 weken zal herstellen of dat hij binnen die termijn de bedongen arbeid in aangepaste vorm kan verrichten. Werknemer heeft betoogd dat ter zake de 26 wekeneis een rapport van een bedrijfsarts en/of

arbeidsdeskundige moet zijn overgelegd, maar volgens de in deze toe te passen 'Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid' van het UWV, geldt dat als een werknemer een IVA-uitkering ontvangt reeds duidelijk is dat sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. NN heeft voorts voldoende aangetoond dat herplaatsing van werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. De conclusie is dat het verzoek wordt toegewezen. Werknemer verzoekt daarnaast NN te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding alsook een billijke vergoeding. NN is in beginsel aan werknemer een transitievergoeding van € 77.000 bruto verschuldigd. Dat hij twee jaar arbeidsongeschikt is geweest en een IVA-uitkering ontvangt maakt dit niet anders. In artikel 7:673b BW is bepaald dat bij cao afspraken kunnen worden gemaakt waardoor de wettelijke verplichting tot betaling van een transitievergoeding niet van toepassing is, mits de werknemer aanspraak kan maken op een gelijkwaardige voorziening. De premievrije opbouw van het pensioen van werknemer is in de bedrijfs-cao van NN aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 BW en NN beroept zich hierop. De kantonrechter is van oordeel dat de in de cao aangewezen voorziening (premienvrije opbouw pensioen) in deze zaak niet als gelijkwaardig in de zin van artikel 7:673b BW kan gelden. Dit volgt allereerst uit de wetsgeschiedenis bij deze bepaling. Daarin staat, zoals reeds aangegeven, dat de voorziening het equivalent moet zijn van hetgeen waarop 'een werknemer' aanspraak kan maken. Dit duidt op gelijkwaardigheid voor de individuele werknemer en niet op een 'globale' gelijkwaardigheid zoals NN blijkbaar stelt. Deze uitleg van het begrip 'gelijkwaardige voorziening' blijkt voorts uit de opmerking van de minister over de mogelijkheid van aanvulling tot het niveau van een transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak heeft, waarmee de som van alle afspraken als gelijkwaardige voorziening kan worden aangemerkt. De conclusie is dat NN aan werknemer een transitievergoeding is verschuldigd omdat in de cao van NN geen sprake is van een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b BW. De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer tot een billijke vergoeding af. Toekenning van een billijke vergoeding is aan de orde indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van NN (art. 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW). Uit het voorgaande blijkt reeds dat daarvan geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:1079

Zaaknummer: 5599012

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: P.S. Fluit en P.A. de Koningh

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel b BW en 7:673b BW