

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkgever heeft geen zorgplicht om werknemer te informeren over de gevolgen van een promotie voor zijn WAO-uitkering

In 1993 is werkneemster, werkzaam als stewardess, uitgevallen wegens hartproblemen. Zij is daarna gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard en ontvangt een WAO-uitkering. Op verzoek van werkneemster is ze vanaf 1 januari 1996 op basis van 66,67% productie in de functie van stewardess tewerkgesteld. In 1999 is zij de functie van Assistent Purser (hierna: AP) gaan vervullen. Het GAK heeft in het kader van de WAO-uitkering van werkneemster een zogenaamde maatmanwissel toegepast, waardoor het arbeidsongeschiktheidspercentage ongewijzigd bleef. Werkneemster is per 19 maart 2005 gepromoveerd tot Purser en zij ontving per die datum een salaris op basis van een 66,67% dienstverband. Bij brief van 5 juli 2006 heeft het UWV werkneemster bericht dat de arbeidsongeschiktheid per 19 maart 2005 was afgenomen naar minder dan 15%. De WAO-uitkering werd ingetrokken per 19 maart 2005, omdat er pas recht bestaat bij een arbeidsongeschiktheid van 15% of meer. Tevens is de WAO-hiaatuitkering en het invaliditeitspensioen beëindigd. De te veel uitgekeerde WAO-uitkering, invaliditeitspensioen en WAO-hiaatuitkering worden van werkneemster teruggevorderd. Werkneemster stelt werkgever hiervoor aansprakelijk. Zij stelt dat werkgever haar op grond van artikel 7:611 BW had moeten informeren over de consequenties van de promotie voor haar WAO-uitkering.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitgangspunt is dat werkneemster zelf gekozen heeft om promotie te maken van AP naar Purser. Dat werkneemster gedwongen is om, dan wel geen andere keuze had dan de stap te maken, zoals werkneemster betoogt, is niet komen vast te staan. In de relatie tussen werkneemster en de uitvoerders van de WAO is het bovendien nog maar helemaal de vraag of werkneemster de haar aangeboden mogelijkheid om te promoveren en zo een hoger loon te gaan ontvangen, heeft mogen afslaan. Waar de verdiencapaciteit van een werknemer/ontvanger van een WAO-uitkering hoger wordt dan (85% van) het maatmanloon waarop de uitkering is gebaseerd, vervalt de aanspraak op de uitkering in het stelsel van de WAO. Dat wordt niet anders als de betrokken ontvanger van die uitkering die verhoogde verdiencapaciteit niet realiseert. Dat is zeker ook zo in een geval als het onderhavige, waarin de door werkneemster bedoelde waarschuwing die zij van werkgever heeft willen ontvangen, tot gevolg zou hebben gehad dat werkneemster die verhoging niet daadwerkelijk zou hebben gerealiseerd, alleen om de consequenties daarvan voor de (richtige) toepassing van de WAO te ontlopen. Met andere woorden: de door werkneemster gestelde schade houdt geen verband met het feit dat ze de promotie heeft aanvaard en derhalve ook

niet met de opstelling van werkgever in deze kwestie.

De stelling dat werkgever een zorglicht had om werknemster, voordat zij haar keuze zou maken, op de hoogte te brengen van eventuele gevolgen voor haar WAO-uitkering, wordt niet gevolgd. Een zo vergaande informatieplicht valt niet onder het goed werkgeverschap, ook niet als (de bedrijfsarts van) werkgever werknemster eerder wél op de hoogte heeft gebracht van consequenties bij een promotie naar een andere functie. Ook werknemster wordt geacht de regels omtrent een WAO-uitkering te kennen. Het beroep op de hardheidsclausule uit de toepasselijke cao slaagt evenmin. Werknemster heeft onvoldoende duidelijk gemaakt in welke zin de cao op haar geval, het verlies van een WAO-uitkering door minder arbeidsongeschiktheid, een rol speelt en op welke grond zij de hardheidsclausule kan inroepen. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-10-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BT7297

Zaaknummer: CV 10-14893

Rechters: J. Westhoff

Advocaten: O. Planten en N. Kampert

Wetsartikelen: 7:611 BW