

## RECHTSPRAAK

***Zieke werknemer, die voor ziekte een vaststellingsovereenkomst heeft gesloten, blijft gebonden aan de afspraak dat hij voor de helft van zijn urenomvang levensloopverlof opneemt. Werknemer heeft hierdoor recht op 50% van het loon tijdens ziekte.****Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Fifpro Holding B.V. (hierna: Fifpro). Op 6 maart 2018 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten. In deze overeenkomst is onder meer afgesproken dat werknemer per 31 december 2021 uit dienst zal treden en werknemer voorafgaande aan de beëindiging van zijn dienstverband drie jaar lang 20 uur per week zou werken en 20 uur per week (onbetaald) verlof zou opnemen vanuit zijn levenslooptegoed. Vanaf 1 januari 2019 werkt werknemer 20 uur per week. Fifpro heeft vanaf die datum maandelijks het salaris op basis van 40 uur aan werknemer betaald. Op 15 april 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. De verzuimverzekeraar van Fifpro (hierna: de Amersfoortse) heeft aan werknemer het loon voor 40 uur per week doorbetaald. Op 24 september 2020 heeft Fifpro werknemer verzocht zijn levensloop voor het jaar 2020 op te nemen. Werknemer heeft dat geweigerd. Fifpro heeft vanaf september 2020 geen levensloopbetalingen aan werknemer gedaan. In een brief van 11 maart 2021 heeft de Amersfoortse aan Fifpro bevestigd dat de loondoorbetalingsplicht bij ziekte in geval van werknemer niet voor 40 uur maar voor 20 uur verzekerd was. De Amersfoortse heeft Fifpro gevraagd de te veel betaalde uitkering (€ 52.952,02) terug te betalen. Op 12 april 2021 was de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte van 104 weken verstreken en is door het UWV een WIA-uitkering aan werknemer toegekend op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid. De kern van deze zaak is of uit de vaststellingsovereenkomst voortvloeit dat Fifpro aan werknemer ook na de ziekmelding loon moet betalen voor 40 uur per week of slechts 20 uur per week en werknemer gehouden is voor de andere 20 uur per week zijn levenslooptegoed aan te spreken.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de afspraken in de vaststellingsovereenkomst duidelijk. In de overeenkomst staat dat werknemer vanaf 1 januari 2019 verplicht is 20 uur per week (2,5 dag) te werken en voor de andere 20 uur per week (2,5 dag) levensloopverlof op moet nemen tot 31 december 2021. Weliswaar is ook bepaald dat werknemer aanspraak houdt op salaris voor 40 uur per week, maar het is duidelijk de bedoeling van partijen geweest dat werknemer de 20 uur per week die hij niet zou werken zelf zou financieren met zijn

levenslooptegoed. Die 20 uur kwalificeert dus als een vorm van onbetaald verlof. Werknemer ontvangt daarvoor (via Fifpro) een uitkering uit zijn levenslooptegoed, die gelijk is aan salaris over 20 uur per week. Zo houdt werknemer na 1 januari 2019 de beschikking over een bedrag dat gelijk is aan het loon dat hij voor 1 januari 2019 ontving. Het voorgaande sluit aan bij de fiscale duiding van de betalingen, zoals door Ernst & Young is toegelicht in haar advies van 29 oktober 2020. Deze uitleg verdraagt zich ook met de feiten en omstandigheden die een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst welbewust gesloten, hij heeft – gelet op de tekst van de overeenkomst - voldoende tijd voor reflectie en het inwinnen van juridisch advies gehad. Er is ook een bedenktijd in de overeenkomst opgenomen. Verder heeft Fifpro met stukken onderbouwd toegelicht dat de vaststellingsovereenkomst is gesloten, omdat was gebleken dat werknemer naast zijn fulltime dienstverband bij Fifpro (substantieel) werkzaam was als zelfstandig advocaat. Dit vond Fifro niet acceptabel en daarom zijn gesprekken over een vertrekregeling gestart. Deze toelichting sluit aan bij de inhoud en constructie van de vaststellingsovereenkomst. Daar komt bij dat werknemer zelf deskundige is op het gebied van het arbeids- en sociaal zekerheidsrecht. Hierdoor kan het argument van werknemer dat Fifpro hem niet op de risico's van arbeidsongeschiktheid heeft gewezen hem niet baten. De kantonrechter vindt niet dat de levensloopregeling moet worden opgeschort. In de vaststellingsovereenkomst is geen voorbehoud opgenomen, zodat het uitgangspunt is dat de verplichting het levenslooptegoed op te nemen ook na de ziekmelding van werknemer is blijven gelden. Het beroep van werknemer op (analoge toepassing van) artikel 7:638 lid 8 BW gaat niet op. De kantonrechter vindt onverkorte toepassing van de afspraak over de opname van het levenslooptegoed ook niet in strijd met goed werkgeverschap of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De 20 uur waarvoor werknemer op grond van de vaststellingsovereenkomst levenslooptegoed zou opnemen kwalificeren als onbetaald verlof waarover geen recht op loon bestaat. Dat wordt door een ziekmelding niet anders.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:5163

**Zaaknummer:** 8968369

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** J.J.A. Janssen en B.O. Eschweiler

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:670b BW en 7:900 BW