

RECHTSPRAAK

werknemer/InBev Nederland N.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Geen billijke vergoeding naast transitievergoeding. Onvoldoende onderbouwd dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zorgplicht ten aanzien van arbeidsomstandigheden en re-integratieverplichtingen niet na te komen.

Werknemer, thans 59 jaar oud, is op 1 juli 1974 in dienst getreden van InBev. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van magazijnmedewerker. Op 15 oktober 2012 heeft hij zich ziek gemeld en nadien is hij niet meer hersteld. Bij beslissing van 4 september 2014 heeft UWV beslist op de aanvraag van een WIA-uitkering door werknemer. Aan InBev is een loonsanctie opgelegd. Per 12 oktober 2015 is aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. Na verkregen toestemming van het UWV heeft InBev de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid opgezegd tegen 1 mei 2016. Aan werknemer is de transitievergoeding van € 56.447 uitbetaald. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000. Aan zijn verzoek legt hij ten grondslag dat InBev haar zorgplicht ten aanzien van zijn arbeidsomstandigheden niet is nagekomen, waardoor hij uiteindelijk volledig arbeidsongeschikt is geraakt. Ook haar re-integratieverplichtingen is InBev niet nagekomen. Ten slotte had InBev moeten voorkomen dat werknemer deel zou nemen aan de ouderenregeling, nu hij eigenlijk arbeidsongeschikt was zodat deze regeling hem uiteindelijk alleen maar geld zou kosten. Een billijke vergoeding gerelateerd aan het inkomensverlies is dan ook gerechtvaardigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het licht van de betwisting door InBev heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat InBev niet adequaat, laat staan ernstig verwijtbaar, heeft gehandeld. Partijen hebben meerdere stukken in het geding gebracht waaruit blijkt dat de gezondheid van werknemer gedurende lange tijd onderwerp van gesprek was, alsmede dat daar actie op werd ondernomen. Werknemer heeft daar geen stukken tegenover gesteld waaruit blijkt dat InBev klachten of adviezen naast zich heeft neergelegd, met uitzondering van een advies uit 2009 tot het uitvoeren van een werkplekonderzoek. Dat het enkel niet uitvoeren daarvan tot de arbeidsongeschiktheid in 2012 heeft geleid is echter op geen enkele wijze onderbouwd. Ook ten aanzien van de andere gestelde tekortkomingen is overigens niet onderbouwd dat deze hebben geleid tot de ziekte die in 2012 een aanvang nam. Dit klemmt temeer nu in het arbeidsdeskundig rapport uit 2014 zowel de bedrijfsarts als de

verzekeringsarts naast fysieke beperkingen aan de schouder met name psychische beperkingen beschrijven. Ten aanzien van de re-integratie heeft het UWV in 2014 geoordeeld dat InBev niet aan haar verplichtingen had voldaan. In beginsel levert dat verwijtbaar handelen op, alhoewel dat in dit geval in zekere mate gerelativeerd wordt door de latere beslissing van het UWV over de IVA-uitkering. Of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen kan evenwel in het midden blijven, nu niet is onderbouwd dat het schenden van de re-integratieverplichtingen uiteindelijk tot ontslag heeft geleid. Uit de wel beschikbare gegevens volgt eerder het tegendeel. Dat de ouderenregeling voor werknemer achteraf ongunstig is staat wel vast, maar daarvan kan InBev geen verwijt worden gemaakt. Dat InBev op het moment van het ingaan van deze regeling al kon of moest voorzien dat werknemer ziek zou worden is onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6977

Zaaknummer: 5206014 EA VERZ 16-775

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M.M. Bonsen-Lemmers en P.A. Nabben

Wetsartikelen: 7:682 BW