

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar handelen werkgever tijdens re-integratie. Vernietiging beschikking kantonrechter waarbij € 20.000 aan billijke vergoeding is toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 2011 in dienst bij werkgever in de functie van HR Business Partner. Werkgever heeft in 2015 meermaals kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer heeft zich op 1 februari 2016 ziek gemeld. Het UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens schending van de re-integratieverplichtingen. Partijen hebben in juli 2016, zonder succes, onderhandeld over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 juni 2017, onder toekenning aan werknemer van de transitievergoeding en een billijke vergoeding ex € 20.000. Werknemer komt in hoger beroep op tegen de hoogte van de billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Het is weliswaar de taak van werkgever om als werkgever het voortouw te nemen in de re-integratie van werknemer, maar nergens blijkt uit dat werknemer daartoe zelf destijds niet in staat was of dat hij dat niet wenselijk vond. Werknemer had de hoogste functie op personeelszaken bij werkgever in Nederland en hij was verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van honderden werknemers. Zijn leidinggevende X was werkzaam in het buitenland als HR director Europe en had onvoldoende kennis van de re-integratieverplichtingen. Het contact met X verliep vooral telefonisch. Werknemer was zelf als geen ander op de hoogte van hetgeen in het kader van re-integratie diende te gebeuren. Dat werkgever de re-integratie aanvankelijk geheel aan werknemer zelf heeft overgelaten, is achteraf een ongelukkige keuze, maar gelet op deze omstandigheden niet ernstig verwijtbaar. De keuze van werkgever om zo laat en gedurende een zo korte tijd een interim-manager in te schakelen, is achteraf eveneens een ongelukkige keuze geweest. Klaarblijkelijk heeft werkgever de mogelijkheden van werknemer om snel en goed te herstellen onderschat. In beginsel komt dat voor risico van werkgever als werkgever, dat ligt in dit geval genuanceerder. Immers, werknemer heeft met een e-mail van 13 mei 2015 een voorstel gedaan voor een re-integratieschema. Uitgangspunt was dat hij in september 2015 weer voltijds zou werken. In die e-mail wordt verder vermeld dat werknemer het werk in juli stapsgewijs gaat overpakken en

“Y blijft HR Service Site Leader, tot aan een harde overdracht”. Kennelijk was Y de interim-manager HR. Werknemer heeft niet nader toegelicht wanneer diens werkzaamheden zijn gestaakt. Kennelijk is dat in september 2015 geweest, dus volgens het aanvankelijke plan, maar de re-integratie van werknemer verliep feitelijk niet zoals in mei 2015 nog was gepland. Het dient werkgever te worden aangerekend dat zij de opdracht aan de interim-manager toen niet heeft verlengd. Het is te billijken dat werkgever in februari 2016 heeft besloten een vacature open te stellen voor de functie van HR business manager. Werknemer was immers vanaf 1 februari 2014 weer volledig ziek. Gelet op die ziekmelding en de re-integratie zoals die tot dat moment was verlopen, moest werkgever er rekening mee houden dat werknemer niet op korte termijn volledig arbeidsgeschikt zou zijn. Daarbij kwam dat zij er (toen nog) van uit moest gaan dat op 16 mei 2016 een einde zou komen aan de 104 weken-periode van artikel 7:629 BW en artikel 7:658a BW. Het is echter niet te billijken dat het team van werknemer eerder op de hoogte was van de vacature dan werknemer. Bij besluit van 11 mei 2016 heeft het UWV aan werkgever een loonsanctie opgelegd waarmee de loonbetalingsverplichting en de re-integratieverplichting werd verlengd tot 16 mei 2017. Uit de e-mails die na de bespreking op 7 maart 2016 zijn gewisseld blijkt echter duidelijk dat de verhoudingen tussen partijen vanaf toen al zodanig verstoord waren geraakt, dat het onwerkbaar was geworden. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, blijkt uit die loonsanctie niet zonder meer dat sprake is geweest van een grove schending van de re-integratieverplichtingen. In dit geval heeft het UWV een loonsanctie opgelegd onder meer vanwege het niet goed schriftelijk vastleggen van de re-integratie-inspanningen. Uit het voorgaande volgt dat in het najaar van 2015 de verhoudingen tussen werknemer en werkgever niet optimaal waren, dat deze zijn verstoord in januari 2016 en nog meer zijn verstoord op 7 maart 2016. Uiteindelijk hebben partijen getracht hun problemen op te lossen met behulp van mediation. Dit is niet gelukt. Voor zover werknemer nog heeft bedoeld aan te voeren dat in de beoordeling of sprake is van ernstige verwijtbaarheid dient mee te wegen dat werkgever, ondanks een verzoek zijnerzijds, na de bestreden beschikking niets meer heeft gedaan aan re-integratie bij een andere werkgever, wordt als volgt geoordeeld. De advocaat van werkgever heeft medegedeeld dat hierover e-mails zijn gestuurd tussen de advocaten. Daaruit volgt dat zijdens werknemer slechts is gevraagd of werkgever er bezwaar tegen heeft dat hij zijn re-integratie niet meer richt op werkgever maar op andere werkgevers. Niet is gebleken dat werknemer werkgever heeft verzocht of zij de re-integratie weer wilde oppakken, zoals aanvankelijk werd gesuggereerd. Uit het voorgaande volgt dat werkgever niet op juiste wijze aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en dat haar zeker verwijten vallen te maken. Het hof kan echter niet tot de conclusie komen dat werkgever haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. De conclusie luidt dat de kantonrechter ten onrechte een billijke vergoeding aan werknemer heeft toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3407

Zaaknummer: 200.213.792_01

Rechters: M. van Ham, M.E. Smorenburg en R.J. Voorink

Advocaten: L.R.T. Peeters en V. Jongepier

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW, 7:629 BW, 7:658a BW en 3 lid 1 onder c Besluit
loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding