

RECHTSPRAAK

werkneemster/Anjer Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten B.V.

Het komt voor risico van (opvolgend) werkgeefster dat werkneemster onder de regeling ‘transitievergoeding voor 50-plussers die minimaal tien jaar in dienst zijn’ valt. Werkgeefster heeft echter niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster aan haar re-integratieverplichtingen te houden, omdat zij af mocht gaan op het oordeel van de bedrijfsarts en het UWV. Het hof zet wel vraagtekens bij het oordeel van de bedrijfsarts.

Feiten

Werkneemster is per 1 januari 2015 werkzaam als bedrijfsleidster bij werkgeefster. Werkneemster meldt zich op 21 juni 2016 volledig arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts oordeelt op 22 december 2016 dat werkneemster vanaf 2 januari 2017 in een opbouwschema licht administratief of licht schoonmaakwerk kan verrichten. Uit een deskundigenoordeel van 27 januari 2017 volgt dat het UWV het advies van 22 december 2016 passend vindt. Een door werkneemster ingeschakelde bedrijfsarts van de Landelijke Expertisebalie oordeelt echter dat dat advies op grond van onvoldoende recente medische gegevens was gebaseerd. Vervolgens laat de bedrijfsarts weten dat hij bij zijn advies blijft, waarna werkneemster opnieuw een second opinion vraagt. Het UWV laat weten dat de aangeboden arbeid passend was. Op 15 juni 2017 bezoekt werkneemster opnieuw de bedrijfsarts, welke aan werkgeefster terugkoppelt dat er vanaf 3 juli 2017 weer mogelijkheden zijn voor re-integratie. Werkgeefster roept werkneemster vervolgens nogmaals op te beginnen met re-integratiewerkzaamheden. Werkneemster is inmiddels in behandeling bij een fysiotherapeut. Deze constateert dat sprake is van een achteruitgang als gevolg van de werkzaamheden die werkneemster verricht. Die behandeling wordt daarom gestaakt (‘dweilen met de kraan op’). Werkneemster koppelt aan werkgeefster terug dat de re-integratiewerkzaamheden te zwaar zijn en verzoekt meermaals tot het mogen opnemen van vakantiedagen. Hier wordt door werkgeefster aan voorbij gegaan. Uit een deskundigenoordeel van het UWV volgt dat de re-integratiewerkzaamheden per 3 juli 2017 niet als passend zijn te beschouwen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met toekenning van een billijke vergoeding. Aan het opzegverbod wegens ziekte wordt voorbijgegaan omdat het in het belang van werkneemster is dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

*Oordeel**Transitievergoeding*

Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding. Hoewel zij slechts kort bij werkgeefster werkzaam is, is immers sprake van opvolgend werkgeverschap (met 'terugwerkende kracht' tot 21 mei 2001). De omstandigheid dat bij de berekening van de transitievergoeding rekening dient te worden gehouden met de tijdelijke regeling van artikel 7:673a lid 1 BW komt voor rekening van werkgeefster.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat werkgeefster met betrekking tot de (mogelijkheden van) re-integratie in de periode december 2016 tot medio 2017 in beginsel op de adviezen van de bedrijfsarts en het oordeel van het UWV mocht afgaan. Niet is gebleken dat werkgeefster aanleiding had om aan de adviezen van de bedrijfsarts en dus aan het oordeel van het UWV te twijfelen. Wel zet het hof, mede gelet op de e-mails en verslagen van de medisch behandelaars van werkneemster over haar situatie in de periode 2016-2017 en het rapport van de Landelijke Expertisebalie, vraagtekens bij de juistheid van de adviezen van de bedrijfsarts. Hoewel het werkgeefster is te verwijten dat zij heeft verzuimd na één jaar ziekte re-integratie in het tweede spoor te starten is dit onvoldoende om ernstig verwijtbaar handelen vast te stellen. Het UWV heeft geoordeeld dat de per 3 juli 2017 aangeboden arbeid niet als passend was te beschouwen. Desondanks heeft werkgeefster werkneemster opgeroepen schoonmaakwerk te verrichten. Daarnaast heeft werkgeefster het verzoek van werkneemster om vakantiedagen te mogen opnemen afgewezen. Werkgeefster heeft hierover verklaard dat zij verschillende keren het UWV, de bedrijfsarts en de advocaat om advies heeft gevraagd. De boodschap was telkens dat werkgeefster zich maximaal diende in te spannen om de re-integratie te doen slagen. Het opnemen van vakantiedagen zou een geslaagde terugkeer bemoeilijken. Mede gelet op deze toelichting acht het hof ook de oproep voor werk van werkgeefster en de weigering van vakantie onvoldoende om tot ernstig verwijtbaar handelen te concluderen. Dit betekent dat werkneemster geen aanspraak heeft op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1397

Zaaknummer: 200.228.717/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, M.L.D. Akkaya en F.J. Verbeek

Advocaten: B. Santen en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 8 BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:673a BW