

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verzoek om herstel arbeidsovereenkomst afgewezen. Niet enkel op basis van het deskundigenoordeel kan geconcludeerd worden dat de HR-functie, voor wat betreft de belasting van werknemer, passend is.

Feiten

Werknemer is op 27 oktober 2003 in dienst getreden bij werkgever. Op 20 januari 2016 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Werknemer heeft op 27 oktober 2017 een WIA-uitkering aangevraagd en heeft deze ook toegekend gekregen. Werknemer en werkgever hebben voldoende gedaan aan de re-integratie van werknemer. Werkgever heeft vervolgens op 13 april 2018 een ontslaanvraag bij het UWV ingediend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft bij besluit van 9 mei 2018 toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In februari en april 2018 zijn vacatures voor HR-functies opengesteld bij werkgever. Werknemer heeft een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV of de HR-functies passende functies voor hem zijn. De arbeidsdeskundige concludeert dat de door werknemer aangedragen functies passend zijn omdat de belastbaarheid van werknemer niet wordt overschreden. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te herstellen omdat werkgever niet heeft onderzocht of herplaatsing in een andere functie binnen de opzegtermijn mogelijk is. Subsidiair verzoekt werknemer om een billijke vergoeding.

Oordeel

Herstel arbeidsovereenkomst

Uit de verslagen van de deskundigen blijkt dat werknemer ten aanzien van de functionele mogelijkheden is aangewezen op een voorspelbare werksituatie en werk zonder veelvuldige deadlines of productiepieken, storingen en onderbrekingen. Werkgever heeft onweersproken gesteld dat de betreffende HR-functie een functie betreft waarin wel degelijk gewerkt wordt met strakke deadlines. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet enkel op basis van het deskundigenoordeel geconcludeerd worden dat de functie voor wat betreft de belasting van werknemer passend is. Daarbij komt dat werknemer geen enkele HR-ervaring heeft en ook geen opleiding heeft gehad op dat gebied. Aldus lijkt de functie niet aan te sluiten bij de opleiding en ervaring van werknemer. Het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te herstellen wordt afgewezen.

Billijke vergoeding

Ten aanzien van het verzoek om een billijke vergoeding toe te kennen wordt als volgt overwogen. Uit artikel 7:682 lid 1 sub b BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming van het UWV, aan die werknemer een billijke vergoeding kan toekennen, indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts voordoet in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd of als een werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Het UWV heeft bij de WIA-uitkering immers de re-integratie-inspanningen van de werkgever als voldoende beoordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:3766

Zaaknummer: 7231882

Rechters: J. Candido

Advocaten: M. Bathoorn en A. Bitterlich-Straver

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:682 lid 1 sub a BW en 7:682 lid 1 sub b BW