

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Regionaal Opleidingencentrum van Amsterdam

Aan werknemer gegeven ontslag niet kennelijk onredelijk wegens schending re-integratieverplichtingen. Wel kennelijk onredelijk omdat het ontslag is gegeven ondanks het bindende oordeel van de commissie van beroep dat het ontslag in strijd is met artikel 20 zar-bve.

Feiten

X is op 1 augustus 2001 in dienst getreden bij Stichting Regionaal Opleidingencentrum van Amsterdam (hierna: ROCvA). X is sinds 21 november 2011 arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 15 november 2013 van het UWV is aan ROCvA een loonsanctie opgelegd van 52 weken tot 25 december 2014. Bij besluit van 6 januari 2015 heeft ROCvA het dienstverband met X opgezegd tegen 1 mei 2015. X is tegen dit besluit opgekomen bij de commissie van beroep. De commissie van beroep heeft op 16 juli 2015 het beroep gegrond verklaard. De kantonrechter heeft bij het bestreden vonnis geoordeeld dat de uitspraak van de commissie van beroep – inhoudende dat het aan werknemer gegeven ontslag in strijd met artikel 20 lid 7 zar-bve is gegeven omdat ROCvA geen zorgvuldig onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden binnen het ROC heeft verricht – bindend is. Gelet hierop concludeert de kantonrechter dat het ontslag kennelijk onredelijk is in de zin van artikel 7:681 lid 1 BW (oud). De primaire vordering tot herstel van het dienstverband acht de kantonrechter niet toewijsbaar. De subsidiaire vordering tot schadevergoeding heeft de kantonrechter toegewezen tot een bedrag van € 7.500 bruto. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer betoogt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst ook kennelijk onredelijk is omdat ROCvA haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Werknemer verwijt ROCvA dat zij gedurende het eerste en tweede ziektejaar onvoldoende heeft gedaan om werknemer te laten re-integreren. Zonder nadere onderbouwing van werknemer, die ontbreekt, valt ROCvA niet te verwijten dat zij in eerste instantie heeft aangestuurd op een re-integratie in Amsterdam. De reden om werknemer tijdelijk in Amsterdam te laten re-integreren was niet zonder redelijke grond en juist ingegeven door de wens om werknemer een reële kans tot re-integratie te geven. In het deskundigenoordeel van het UWV kan steun voor dit voorstel van ROCvA worden gevonden. Aan werknemer kan worden toegegeven dat het UWV aan ROCvA een loonsanctie heeft opgelegd voor de duur van 52 weken. Het hof acht

de door het UWV aldus vastgestelde tekortkoming niet van een dusdanig gewicht dat daardoor het ontslag van werknemer per 1 mei 2015 kennelijk onredelijk was. Bovendien acht het hof onvoldoende aanknopingspunten aanwezig om aan te kunnen nemen dat als ROCvA de re-integratie in spoor 2 voortvarender had opgepakt, dit wel tot een succesvolle re-integratie van werknemer zou hebben geleid. Daarbij is van belang dat ROCvA nog tot december 2014 invulling heeft kunnen geven aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen in het tweede spoor en dat dit niet heeft geleid tot enige werkhervatting. Over de inspanningen die ROCvA in het loonsanctiejaar heeft verricht, zal het hof zich hierna uitlaten. Al met al is de loonsanctie uit 2013 op zichzelf onvoldoende voor het oordeel dat het ontslag van werknemer per 1 mei 2015 kennelijk onredelijk was. Werknemer neemt ROCvA ten slotte kwalijk dat zij in het loonsanctiejaar (los van het nagelaten herplaatsingsonderzoek) onvoldoende activiteiten in het kader van zijn re-integratie heeft ondernomen. In het licht van de gezondheidssituatie van werknemer in het loonsanctiejaar, zoals weergegeven in de verslagen van de bedrijfsarts van 14 oktober 2013 en 30 oktober 2014 en de arbeidskundige rapportage van 22 december 2014, vermag het hof verder niet in te zien dat van ROCvA meer re-integratie-inspanningen verlangd hadden mogen worden dan zij daadwerkelijk heeft verricht. Het hof komt op basis van een eigen afweging tot het oordeel dat de door de kantonrechter toegekende schadevergoeding van € 7.500 passend en billijk is, als compensatie voor de aard en ernst van het tekortschieten van ROCvA bij de ontslagverlening en het nadeel daarvan voor werknemer.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:5423

Zaaknummer: 200.221.858/01

Rechters: M. Willemse, O.E. Mulder en J.A. Gimbrère

Wetsartikelen: 12.2 cao mbo, 7:681 (oud) BW en 7:682 (oud) BW