

RECHTSPRAAK

Schending re-integratieverplichtingen maken werkgever niet ernstig verwijtbaar handelend. Beroep op artikel 7:658 jo. 7:611 BW wegens schending re-integratie-verplichtingen faalt, wegens gebrek aan (gestelde) causaliteit.*Feiten*

(Hoger beroep van AR 2018-0583) Werkneemster (geboren 1960) is op 17 mei 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) MagentaZorg, als Verzorgingshulp B. Werkneemster heeft zich op 22 augustus 2014 ziek gemeld voor haar werk. Aanleiding is de psychische conditie nadat zij eerder dat jaar is geconfronteerd met een suïcide in haar directe familie. Bij besluit van 25 juli 2017 heeft UWV toestemming verleend waarna MagentaZorg de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2018 heeft opgezegd. Werkneemster heeft zich niet tegen dit ontslag verzet maar stelt zich op het standpunt dat MagentaZorg een ernstig verwijt valt te maken van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat kort gezegd MagentaZorg belangrijke steken heeft laten vallen in het re-integratietraject en, daarmee, in haar verplichtingen krachtens artikel 7:658a BW tot begeleiding tijdens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De kantonrechter heeft de verzoeken tot vergoedingen afgewezen.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Onjuiste oplegging loonsanctie aan werknemer tijdens re-integratie-traject maakt werkgever niet ernstig verwijtbaar handelend. Laat opstarten tweede spoor, vanwege hoop op eerste spoor succes evenmin

Het hof stelt voorop dat gelet op het bepaalde in artikel 7:658a BW het aan de werkgever is te bevorderen dat een arbeidsongeschikte werknemer weer in zijn bedrijf kan worden ingeschakeld, hetzij in de eigen arbeid hetzij in de hem passende arbeid. Daartoe dient in samenspraak met de werknemer een zogenoemd plan van aanpak te worden opgesteld, dat, zo nodig na evaluatie, kan worden bijgesteld. De werkgever dient zich in de begeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer te laten bijstaan door een Arboarts als bedoeld in artikel 14 lid 1 onder b Arbeidsomstandighedenwet. Indien werkgever en werknemer met elkaar van mening verschillen over de door de werkgever aangegeven re-integratieactiviteiten kan ieder van hen een deskundigenoordeel vragen bij het UWV, een en ander als bedoeld in artikel 7:658b BW. Het laat opstarten van het tweedespoortraject wordt verklaard vanuit de wederzijdse wens werknemer in het eerste spoor te doen hervatten. Dat werkgever tot

tweemaal toe een loonsanctie aan werknemer heeft opgelegd, waarvan een ten onrechte, valt te verwijten, maar is niet ernstig verwijtbaar.

Persoonlijke omstandigheden liggen in risicosfeer werknemer

Vaststaat dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is gelegen in de persoonlijke omstandigheden van werknemer en dat leidt er noodzakelijkerwijs toe dat bij de behandeling ervan sterk de nadruk ligt op de wijze waarop door werknemer zelf als hulpvraagster die (medische) behandeling wordt vormgegeven. De behandeling als zodanig en het eventueel ontbreken van resultaat ligt dan ook in de risicosfeer van werknemer. Tegen deze achtergrond vormt de belastbaarheid van werknemer in het werk het uitgangspunt voor de vraag of en op welke wijze de re-integratie door de werkgever moet worden ingericht. Er is een plan van aanpak opgesteld en dat plan is telkens, zo nodig, aangepast. Magentazorg heeft zich, zo valt uit de hiervoor genoemde feiten verder af te leiden, bij de inrichting van het re-integratietraject steeds laten leiden door hetgeen de bedrijfsarts en het UWV – als bij uitstek de deskundigen op dit vlak – hebben geadviseerd. Opbouwschema's en dergelijke zijn steeds in nauwe samenspraak met de Arboarts vastgesteld, terwijl meningsverschillen over belastbaarheid door zowel Magentazorg als door werknemer aan het UWV zijn voorgelegd.

Conclusie

De conclusie moet dan ook zijn dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het handelen van Magentazorg gedurende het re-integratietraject heeft bijgedragen aan de grond voor het ontslag, laat staan dat de hiervoor gesignaleerde tekortkomingen een ernstig verwijt zouden kunnen opleveren ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op die grond komt werknemer dan ook geen billijke vergoeding toe.

Beroep op artikel 7:658 jo. 7:611 BW: causaal verband onvoldoende aangetoond

Wat betreft de toepassing van artikel 7:658 BW merkt het hof allereerst op dat het daarbij moet gaan om schade die de werknemer heeft geleden in de uitoefening van de werkzaamheden. Nu kan – weliswaar met enige terughoudendheid – worden opgemerkt dat onder die 'uitoefening van de werkzaamheden' in de zin van dit artikel tevens kan worden begrepen een re-integratietraject, met daarbij de verplichting van de werkgever om een zieke werknemer te laten re-integreren, maar dat laat onverlet dat de werknemer wel allereerst dient te stellen en zo nodig bewijzen dat hij de gestelde schade (in dit geval het verlies aan verdien capaciteit) als gevolg van het werk heeft opgelopen, lees: het causale verband dient aan te tonen. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer niet aan deze stelplicht voldaan. Wanneer geen aansprakelijkheid kan worden aanvaard onder de werking van artikel 7:658 BW zoals hiervoor is vastgesteld, is er geen plaats meer voor een vordering op de (meer) algemene grondslag als bedoeld in artikel 7:611 BW, die inhoudelijk op dezelfde feiten en omstandigheden steunt en waarvan de mogelijkheid van aansprakelijkheid van MagentaZorg op grond daarvan reeds bij de beoordeling onder artikel 7:658 BW en artikel 7:682 lid 1 onder c BW zijn gewogen. Artikel 7:611 BW levert dan geen grond op voor een verderstreckende aansprakelijkheid.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:4507

Zaaknummer: 200.243.178/01

Rechters: E.W. de Groot, W.H.F.M. Cortenraad en A. van Zanten-Baris

Advocaten: R.H.G. Evers en N. Sluis

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 onder c BW, 7: 66g lid 3 onder b BW, 7:658 BW en 7:611 BW