

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onvoldoende inspanningen verricht om arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen, hetgeen onder meer blijkt uit onvoldoende re-integratie-inspanningen tijdens ziekte en het aansturen op beëindiging door middel van een ontbindingsverzoek en een ontslagaanvraag.*Feiten*

Werknemer vervulde de functie van supervisor bij werkgeefster. Begin 2018 heeft werkgeefster besloten om in plaats van een drieploegensysteem een tweeploegensysteem in te voeren. Op 21 maart 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Dezelfde dag heeft werkgeefster op het mededelingenbord geplaatst dat werknemer met ingang van deze dag gestopt is als Supervisor Magazijn werkgeefster. Op 25 mei 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer het werk hervat met passend werk. Hieraan is geen gevolg gegeven. Medio juni 2018 heeft werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Bij beschikking van 4 oktober 2018 is het ontbindingsverzoek afgewezen. Op 22 oktober 2018 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer het werk hervat met passend werk. Hieraan is geen gevolg gegeven. In een arbeidsdeskundig onderzoek van 4 januari 2019 is werknemer volledig arbeidsgeschikt bevonden voor eigen werk. Eind januari 2019 heeft werkgeefster bij het UWV een aanvraag ingediend voor een ontslagvergunning op grond van bedrijfseconomische redenen. Bij besluit van 20 juni 2019 heeft het UWV toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 augustus 2019. Werknemer heeft een deskundigenoordeel aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van werkgeefster. Het UWV heeft op 16 augustus 2019 geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn. Op 23 augustus 2019 heeft werknemer een verzoekschrift ingediend bij de kantonrechter. In de procedure bij de kantonrechter verzocht werknemer primair de arbeidsovereenkomst te herstellen per 1 augustus 2019, subsidiair werkgeefster te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemer in de functie al dan niet na bijscholing passend bij zijn opleidingsniveau. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onder meer onvoldoende weersproken dat werkgeefster heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht en er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een andere passende functie. Werknemer heeft in hoger beroep geconcludeerd tot herstel van de arbeidsovereenkomst en loondoorbetaling per 1 augustus 2019.

Oordeel

Het hof komt niet toe aan de beoordeling of de door werkgeefster aangevoerde a-grond is voldragen, omdat het van oordeel is dat niet is voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Het hof verwerpt het verweer van werkgeefster dat werknemer niet heeft gesteld welke functie beschikbaar was en passend zou zijn geweest. De inspanningsverplichting uit artikel 7:669 lid 1 BW rust op de werkgever. Dit betekent naar het oordeel van het hof dat bij werkgeefster het initiatief lag om in overleg met werknemer te bezien welke functies passend zijn en vervolgens intern binnen het bedrijf en elders in het concern daarnaar onderzoek te doen. Dat werknemer zich op 21 maart 2018 had ziek gemeld doet aan het voorgaande niet af en bovendien heeft de bedrijfsarts reeds op 25 mei 2018 en nogmaals op 22 oktober 2018 geadviseerd dat werknemer het werk kon hervatten met passend werk en was werknemer per 4 januari 2019 volledig hersteld. Ook op dat moment is werkgeefster niet samen met werknemer gaan zitten om vast te stellen welke functies voor hem passend zouden zijn en ook niet gedurende de procedure bij het UWV. Duidelijk is dat werkgeefster hoe dan ook van werknemer af wilde. Met het ontbindingsverzoek en de ontslagaanvraag stuurde werkgeefster uitsluitend aan op beëindiging van het dienstverband met werknemer. Dit blijkt ook uit het feit dat zij tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid van werknemer feitelijk geen re-integratie-inspanningen heeft verricht. Werkgeefster heeft vanaf het doorvoeren van de reorganisatie in maart 2018 de deur dichtgehouden voor werknemer. Het hof wijst ook op de (eenzijdige) mededeling van 21 maart 2018. In het licht van het bovenstaande heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat zij zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat de kantonrechter de vordering van werkgeefster tot ontbinding op de e-grond en de g-grond op 4 oktober 2018 heeft afgewezen. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat werkgeefster onvoldoende invulling heeft gegeven aan haar herplaatsingsverplichting. Dit betekent dat niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7:669 lid 1 BW en dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft afgewezen. Het hof zal de bestreden beschikking vernietigen, de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2019 herstellen en werkgeefster veroordelen het loon vanaf deze datum door te betalen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1767

Zaaknummer: 200.271.448_01

Rechters: J.P. de Haan, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: W.J.F. Geerts en K. Prooij

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671a BW, 7:671b BW en 7:683 BW