

RECHTSPRAAK

Na bewijslevering is niet komen vast te staan dat werkgever werknemer, gezien diens rugklachten, te zwaar heeft belast. Tevens is niet gebleken dat werkgever ongeoorloofde druk op werknemer heeft uitgeoefend om weer aan het werk te gaan of om deel te nemen aan een mediationtraject.

Feiten

Werknemer, 34 jaar, was in dienst van werkgever in de functie van magazijnmedewerker. Werknemer stelt dat werkgever hem met name vanaf begin 2008, gezien zijn bestaande beperkingen ten aanzien van zijn rug, stelselmatig te zwaar heeft belast. Werknemer zou ook in de periodes waarin hij in verband met zijn medische beperkingen werd ingedeeld in het legbordgebied, regelmatig tijdens een deel van de dag (spitsuur) belast worden met zwaar werk op de bulkafdeling. Daar moest hij zware accu's omstapelen, aldus werknemer. Alleen als er op de bulkafdeling niet genoeg werk was, werd hij door zijn voorman ook wel eens ergens anders ingezet, zoals aan de balie of voor chauffeurswerkzaamheden. Heel af en toe werd hij ook wel eens ingezet op het legbordgedeelte, aldus werknemer, namelijk alleen indien er niet genoeg werk te doen was op de bulkafdeling. Op enig moment is de arbeidsovereenkomst in een procedure bij de kantonrechter tot een einde gekomen. Met grief 1 stelt werknemer zich op het standpunt dat werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door hem, gelet op zijn beperkingen, stelselmatig te zwaar te belasten. Grief 2 is gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat werkgever debet is aan het ontstaan van werknemers psychische klachten. In het kader van de behandeling van grief 1 heeft het hof in een tussenarrest van 26 mei 2020 werknemer een bewijsopdracht gegeven.

Oordeel

Op grond van de getuigenverklaringen, in onderlinge samenhang bezien, concludeert het hof dat werknemer in de periodes dat hij beperkingen had wegens rugklachten nog wel is ingezet in het bulkgedeelte van het magazijn, waar de zwaardere werkzaamheden worden verricht, maar alleen tijdens piekuren en dus in beperkte mate. Als werknemer daar werd ingezet, kon hij hulp vragen aan collega's voor de zwaardere materialen, zoals dat vaker gebeurde, en kon hij daarbij ook mechanische hulpmiddelen gebruiken. De stelling van werknemer dat de teamleider het vooropgezette plan had om hem eruit te werken door hem opzettelijk (te) zwaar werk te laten verrichten, is niet komen vast te staan. Gebleken is dat werknemer in periodes van beperkingen, en ook nadien, voornamelijk is ingezet in het legbordgedeelte en lichtere werkzaamheden kreeg opgedragen. Conclusie van het voorgaande is dat werknemer

niet heeft bewezen dat werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door hem, gelet op zijn beperkingen, stelselmatig te zwaar te belasten. Werknemer is niet geslaagd in het hem opgedragen bewijs. Grief 1 kan daarom niet tot vernietiging van het bestreden vonnis leiden.

Vanaf 2005 is werknemer regelmatig uitgevallen wegens rugklachten. Nadat de bedrijfsarts op 18 juni 2010 had geoordeeld dat er geen sprake meer was van beperkingen en hij weer aan het werk is gegaan, is werknemer op 27 mei 2011 uitgevallen in verband met een voorhoofdholteontsteking, waarvoor hij op 7 september 2011 is geopereerd. Vervolgens is er tussen partijen een impasse ontstaan met betrekking tot de re-integratie van werknemer. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer, toen hij hersteld was verklaard, per 26 mei 2012 weer aan het werk kon in aan zijn rugklachten aangepast werk. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat aangepast werk hem niet werd aangeboden en dat hij niet kon komen werken, ook niet vanwege zijn intussen ontstane psychische klachten. Vanaf 27 mei 2012 heeft werknemer nauwelijks nog werk verricht voor werkgever. Werkgever heeft teneinde uit deze impasse te geraken op advies van de bedrijfsarts mediation voorgesteld. De mediation is evenwel niet van de grond gekomen, omdat werknemer zich daartoe niet in staat achtte.

Het hof neemt in aanmerking dat op werkgever ingevolge de Wet verbetering poortwachter de verplichting rustte zich met de bedrijfsarts ervoor in te spannen om werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Mede in aanmerking genomen dat werknemer inmiddels hersteld was verklaard, was het geoorloofd dat werkgever enige druk op werknemer uitoefende om, indien deze nog niet in staat was om te werken, dan toch in ieder geval mee te werken aan een mediationtraject. Dat de door werkgever uitgeoefende druk op werknemer om weer aan het werk te gaan dan wel om een mediationtraject in te gaan naar omstandigheden te zwaar en daarmee ongeoorloofd was, is het hof niet gebleken. Het bestaan van psychische klachten maakt niet dat van werknemer geen medewerking aan re-integratie kon worden verlangd. Uit de stukken komt het beeld naar voren dat werknemer zich niet al te veel inspanningen heeft getroost om het door hem ervaren conflict op te lossen. Gezien het voorgaande kan grief 2 eveneens niet tot vernietiging van het bestreden vonnis leiden. Het hof bekrachtigt het tussen partijen gewezen vonnis van de kantonrechter te Roermond (rechtbank Limburg) van 25 oktober 2017.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:82

Zaaknummer: 200.231.869_01

Rechters: M.A.M. Vaessen, P.P.M. Rousseau en O.G.H. Milar

Advocaten: M.J.M. Groen en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW en 7:685 (oud) BW