

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding tevergeefs veroordeling van werkgever tot het deugdelijk nakomen van re-integratieverplichtingen na 104 weken arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft onvoldoende concreet omschreven wat hij van werkgever verlangt en wat ‘deugdelijk’ precies inhoudt.

Feiten

Werknemer is sinds 11 februari 2008 in dienst van werkgever, laatstelijk in de functie van heftruckchauffeur. Op 2 oktober 2018 heeft werknemer zich na een gesprek over zijn functioneren ziek gemeld. Op 4 oktober 2018 heeft werknemer contact gehad met een adviseur van de arbodienst. Laatstgenoemde heeft aan werkgever laten weten te vermoeden dat het functioneringsgesprek tot de ziekmelding heeft geleid. De bedrijfsarts heeft op 15 oktober 2018 aan werkgever geschreven dat werknemer ziek is ten gevolge van een medische aandoening. De oorzaak hiervan is werkgerelateerd, meer specifiek een samenwerkingsprobleem dat al jaren voortduurt en een toename van klachten te zien geeft. De bedrijfsarts heeft mediation voorgesteld, maar tegelijkertijd aangegeven dat werknemer daar nog niet aan toe is. Werknemer is tot en met oktober 2019 meermaals door de bedrijfsarts gezien. Op 18 maart 2020 heeft het UWV de re-integratie-inspanningen van werkgever als onvoldoende beoordeeld. Werkgever heeft namelijk de probleemanalyse pas na tien maanden opgesteld, het plan van aanpak ontbreekt, de eerstejaarsevaluatie is niet tijdig opgesteld, het tweedespoortraject is niet tijdig gestart en voortgangsrapportages ontbreken en goede monitoring van het tweede spoortraject is niet mogelijk. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat werkgever tijdens de ziekte van werknemer zich bij herhaling schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen en nalaten, dat de re-integratieverplichtingen niet (tijdig) zijn nageleefd en werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat een kort geding zich niet leent voor de beantwoording van de vraag of werkgever in voldoende mate aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Deze vraag zal, zo nodig, in een bodemprocedure aan de orde gesteld moeten worden. In dit kort geding legt werknemer een aanzienlijk aantal vorderingen aan het hof voor. Werknemer vordert onder meer de veroordeling van werkgever tot het deugdelijk nakomen van re-integratieverplichtingen. Tussen partijen is nu echter al twee jaar een discussie gaande over wat een deugdelijke nakoming van re-integratieverplichtingen nu precies inhoudt, waarbij werkgever ook werknemer verwijt dat hij onvoldoende medewerking verleent. Daarbij merkt

het hof op dat de bedrijfsarts op 14 augustus 2019 al heeft vastgesteld dat re-integratie bij werkgever niet mogelijk is, maar gestreefd moet worden naar hervatting bij een andere werkgever, dus uiteindelijk naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever. Gelet op de discussie over wat nu een deugdelijke re-integratie is in het kader van een hervatting bij een andere werkgever, is naar het oordeel van het hof in de vordering onvoldoende concreet omschreven wat werknemer nu precies van werkgever verlangt. Dit laat zoveel ruimte voor verschillende opvattingen ten aanzien van wat nu precies 'deugdelijk' is, dat dit naar het oordeel van het hof bij toewijzing niet executabel zal blijken te zijn en bij toewijzing van een dwangsom alleen maar aanleiding zal geven tot een volgende discussie, namelijk over de vraag of dwangsommen zijn verbeurd. Het gaat het kader van deze (kortgeding)procedure te buiten om nader te onderzoeken of vast te stellen wat nu precies een deugdelijke nakoming van de re-integratieverplichtingen in dit geval betekent. De vordering van werknemer – alsmede de daarmee samenhangende vorderingen – wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:284

Zaaknummer: 200.280.816/01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: J. Meijer en A.G.M. Dera-ten Bokum

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658a BW