

RECHTSPRAAK

Voor werkgeefster gold voor de werknemer met een arbeidshandicap in de zin van de WGBH/CZ een verzwaarde inspanningsverplichting ten opzichte van de situatie dat sprake is van een ‘gewone’ arbeidsongeschikte werknemer.*Feiten*

Werkneemster is op 14 september 1998 in dienst getreden van KLM. Werkneemster heeft zich op 3 januari 2016 ziek gemeld met gehoorproblemen. Gedurende haar re-integratie heeft werkneemster diverse werkzaamheden verricht. Werkneemster heeft het Audiologisch Diagnostisch Centrum Den Haag Kentalis ingeschakeld, die KLM heeft geadviseerd over de gehoorproblemen. KLM heeft het Adviesbureau PlanPlan ingeschakeld dat gespecialiseerd is in werkplekadvis ten aanzien van mensen met auditieve problemen. Op 6 juni 2017 heeft werkneemster aan het UWV een deskundigenoordeel gevraagd. Het UWV heeft op 25 augustus 2017 geoordeeld dat de door KLM uitgevoerde re-integratie-inspanningen onvoldoende waren. Het UWV heeft vervolgens, naar aanleiding van de door werkneemster ingediende WIA aanvraag, aan KLM een loonsanctie opgelegd voor 52 weken. Op 7 maart 2019 heeft KLM een ontslagaanvraag ingediend wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster heeft verweer gevoerd. Bij beslissing van het UWV van 16 mei 2019 is de gevraagde toestemming verleend. Bij brief van 23 mei 2019 heeft KLM het dienstverband opgezegd tegen 1 augustus 2019. KLM heeft een transitievergoeding betaald van € 18.794,12 bruto. De kantonrechter heeft in de bestreden uitspraak de verzoeken van werkneemster strekkende primair tot herstel van het dienstverband en subsidiair tot toekenning van een billijke vergoeding, afgewezen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat KLM, hoewel zij zich onder meer met de twee proefplaatsingen wel degelijk heeft ingespannen om werkneemster in een structurele functie te herplaatsen, niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Voorop gesteld moet worden dat de inspanningsverplichting van KLM ten aanzien van de herplaatsing mede wordt ingekleurd door het gegeven dat werkneemster een werknemer is met een arbeidshandicap in de zin van de Wet Gelijke Behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). Voor KLM gold een verzwaarde inspanningsverplichting ten opzichte van de situatie dat sprake is van een ‘gewone’ arbeidsongeschikte werknemer. In het licht van de verzwaarde herplaatsingsverplichting die op KLM rustte ten aanzien van een werknemer met een arbeidshandicap, had KLM de functie van Assistant Employee Assignment aan werkneemster

dienen aan te bieden als passende functie. KLM kan op zichzelf een gerechtvaardigd belang hebben bij het reserveren van bepaalde bovenformatieve werkzaamheden op wisselende plekken in haar onderneming voor zieke werknemers die moeten re-integreren. Daarvan is echter in het onderhavige geval geen sprake nu het gaat om een structurele functie. Daarnaast is het hof van oordeel dat de functie van Employee Staff Assignment kwalificeerde als passende functie. KLM had de passende functie van Employee Staff Assignment in elk geval omstreeks maart 2018, toen hiervoor een vacature was, pro-actief aan werkneemster moeten aanbieden hetgeen niet is gebeurd. De bestreden beschikking wordt vernietigd, nu niet is voldaan aan de herplaatsingsplicht. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van de inkomensderving minus een gedeelte van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:199

Zaaknummer: 200.273.279/01

Rechters: A.S. Arnold, G.C. Boot en T.S. Pieters

Advocaten: M.A. Visser en P.Th. Mantel

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:683 lid 3 BW en 9 Ontslagregeling