

RECHTSPRAAK

Verzoek billijke vergoeding afgewezen. Eisen aan causaal verband ernstig verwijtbaar handelen en opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer moet stellen en bewijzen dat bij wel deugdelijk naleven van de re-integratieverplichtingen, zijn arbeidsongeschiktheid niet onafgebroken twee jaar zou hebben voortgeduurd.*Feiten*

Werknemer is op 17 april 2012 als oproepkracht in dienst getreden bij Van der Plas Flowers and Plants B.V. (hierna: werkgever), laatstelijk in de functie van boxmedewerker voor 20 uur per week. In 2017 heeft werknemer aangekaart dat hij geen schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft ontvangen. Op 6 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens sterk ontregelde suiker. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts op 7 december 2018 en 10 december 2018. Volgens de bedrijfsarts is onder meer sprake van beperkingen in het persoonlijk functioneren en zijn er werkgerelateerde factoren waarvoor werknemer juridische hulp heeft ingeschakeld. In het arbeidsdeskundig onderzoek is geconcludeerd dat werknemer niet in staat is zijn eigen functie in volle omvang uit te voeren; de verwachting is dat dit niet binnen afzienbare tijd weer haalbaar is en dat er geen aanpassingen mogelijk zijn om het eigen werk passend te maken. Op 23 juli 2019 heeft mediation plaatsgevonden. Op 11 december 2020 is werknemer voor 80-100% arbeidsongeschikt verklaard. Op 6 april 2021 heeft werkgever aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens werknemer is werkgever tekortgeschoten in de op hem rustende re-integratieverplichtingen. Bij besluit van 4 mei 2021 heeft het UWV toestemming gegeven. Bij brief van 26 mei 2021 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 30 juni 2021. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Volgens werknemer heeft werkgever het advies om een mediator in te schakelen niet opgevolgd, waardoor de re-integratie is gefrustreerd. Bovendien is werknemer al bij indiensttreding onder druk gezet, doordat aan hem geen arbeidsovereenkomst is aangeboden. Ook heeft werkgever onvoldoende gekeken naar het verrichten van werk bij een andere werkgever. Volgens werkgever is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en ontbreekt een causaal verband tussen de door werknemer genoemde omstandigheden en de opzegging. Alle deskundigen hebben volgens werkgever vastgesteld dat werknemer door zijn forse beperkingen geen reële arbeidsmogelijkheden meer heeft en hij het eigen werk en ook de gangbare arbeid niet meer kan doen. Deze conclusie is volgens werkgever alleen maar

gebaseerd op de fysieke beperkingen van werknemer en heeft geen enkele link met de wijze waarop het re-integratietraject is verlopen.

Oordeel

Volgens de kantonrechter ontbreekt het causaal verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen en de opzeggingsgrond. Werknemer moet stellen en zo nodig bewijzen dat de arbeidsongeschiktheid geen twee jaar onafgebroken zou hebben voortgeduurd bij het wel deugdelijk naleven van de re-integratieverplichtingen. Dit heeft werknemer niet gedaan. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer per einde wachttijd niet meer in staat is om gangbare arbeid te verrichten en dat zijn belastbaarheid eerder zal verslechteren dan verbeteren. Werknemer heeft alleen maar medische beperkingen, die geen verband houden met de gedragingen van werkgever. Toekenning van een billijke vergoeding moet worden afgewezen. Bij schenden van de re-integratieverplichtingen is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de wel door de werkgever verrichte handelingen gedurende de twee jaar durende arbeidsongeschiktheid van de werknemer (onder andere meerdere gesprekken, uitnodigingen tot gesprekken, mediation, het inzetten van de arbodienst met regelmatige gesprekken bij de bedrijfsarts, het aanvragen van een arbeidsdeskundig rapport en het inzetten van het tweede spoor) er geen sprake van is dat de werkgever ernstig in de nakoming van zijn re-integratieverplichtingen tekortgeschoten is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:4117

Zaaknummer: 9414521 | EJ VERZ 21-85533

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: R.G. Verheij

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW