

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat zijn werkgever de re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd en verzoekt daarom om een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding. Verzoek afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij de gemeente Den Helder (hierna: werkgever) in de functie van landmeter voor 36 uur per week met een loon van € 4.244,00 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Op 27 september 2021 heeft hij zich ziek gemeld wegens burn-outklachten. In november 2021 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer fors is beperkt en dat zolang er niets verandert in zijn klachten en beperkingen, re-integratie niet mogelijk is en dat hierdoor geen adequate probleemanalyse kan worden opgesteld. In februari 2022 is een plan van aanpak opgesteld gericht op terugkeer in de functie van landmeter. Vervolgens is werknemer gaan re-integreren in aangepast eigen werk. In september 2022 wordt geoordeeld dat er toegenomen beperkingen zijn en dat er voor dat moment geen mogelijkheden zijn tot re-integratie. In november 2022 heeft werknemer een intake bij Amplooi gehad in het kader van de re-integratie in het tweede spoor. In december 2022 wordt geoordeeld dat de huidige beperkingen op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren dusdanig zijn dat de belastbaarheid voor het verrichten van werkzaamheden onvoldoende is en dat de ontstane arbeidsverhouding niet bijdraagt aan herstel en in feite een deel van de beperkingen onderhoudt. De bedrijfsarts heeft in juni 2023 geoordeeld dat de relatie binnen werkgever geen vruchtbare bodem is om te hervatten. De WIA-aanvraag wordt opgestart, waarna werknemer met ingang van 25 september 2023 recht heeft op een WIA/IVA-uitkering. Werknemer krijgt in november 2023 een herseninfarct. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft op 5 december 2023 geoordeeld dat werkgever niet genoeg heeft gedaan om werknemer te re-integreren. Op 5 maart 2024 heeft het UWV aan werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op te zeggen, waarna werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 31 mei 2024 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer verzoekt om hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 189.680 bruto en een vergoeding van € 10.000 netto wegens immateriële schade. Volgens hem heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten door niet te voldoen aan de verplichting hem te re-integreren volgens de Wet verbetering Poortwachter (WvP), waardoor de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, meer in het

bijzonder de vraag of werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. De omstandigheid dat het UWV de re-integratie-inspanningen van werkgever als onvoldoende heeft beoordeeld, betekent nog niet dat werkgever op ernstig verwijtbare wijze zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Het toetsingskader dat het UWV hanteert ter beoordeling van de vraag of een werkgever heeft voldaan aan de op hem rustende re-integratie-inspanningen wijkt namelijk af van het beoordelingskader dat in het kader van de Wvz moet worden gehanteerd bij de vraag of een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in het kader van zijn re-integratieverplichtingen richting de werknemer. De kantonrechter komt na beoordeling van de gebeurtenissen in het eerste ziektejaar tot de conclusie dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In het tweede ziektejaar heeft werkgever voornamelijk geprobeerd om werknemer te laten re-integreren bij een andere werkgever. Daarvoor heeft werkgever Amplooi ingeschakeld, dat op 18 november 2022 een intakegesprek met werknemer heeft gehad. Daarmee heeft werkgever gedaan wat van hem wordt verwacht op grond van de WvP. Ook na beoordeling van de feiten en omstandigheden van het tweede ziektejaar concludeert de kantonrechter dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Dat de communicatie tussen partijen stroef is verlopen en dat er over en weer sprake is geweest van misverstanden wil niet zeggen dat dit de ene of de andere partij meer is aan te rekenen. De kantonrechter voegt hier nog aan toe dat werknemer geen enkele (medische) onderbouwing heeft overgelegd waaruit blijkt dat het handelen of nalaten van werkgever in overwegende of wezenlijke mate van invloed is geweest op zijn ziekteverzuim, (het mislukken van) de re-integratie en het einde van zijn dienstverband. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13831

Zaaknummer: 11236501 \ AO VERZ 24-62 (SJ)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J. de Haan en mr. M.E. Joosse

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:658a BW; 7:682 BW