

## RECHTSPRAAK

***Afsluiten van re-integratie in eerste spoor en overgaan op re-integratie in tweede spoor gelet op ontstane arbeidsconflict en hetgeen is neergelegd in mediationovereenkomst is een juiste beslissing van werkgeefster. UWV heeft terecht geen loonsanctie opgelegd. Ten aanzien van de in het geding zijnde mediationovereenkomst tussen werkgeefster en appellant geldt geen geheimhouding.***

Vanaf 1 mei 2009 is appellant werkzaam als medewerker inkoopcoördinatie bij werkgeefster. Op 29 juni 2010 valt appellant uit wegens een auto-ongeluk. Een paar weken na het auto-ongeluk starten appellant en werkgeefster een re-integratietraject. In oktober 2010 ontstaat een conflict tussen appellant en werkgeefster over de aard van het dienstverband. Naar aanleiding daarvan adviseert de bedrijfsarts meerdere malen een derde in te schakelen bij de re-integratie. Op 24 maart 2011 komt in dat kader een mediationovereenkomst tot stand tussen appellant en werkgeefster, hetgeen leidt tot een vaststellingsovereenkomst. Daaruit volgt dat werkgeefster geen toekomst ziet voor appellant binnen de organisatie en daarom de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, dat appellant genoodzaakt is hiermee in te stemmen en dat werkgeefster en appellant een re-integratietraject in tweede spoor zullen opstarten. Op 4 april 2012 dient appellant een aanvraag in voor een WIA-uitkering. In dat kader onderzoekt UWV de re-integratie-inspanningen van werkgeefster en beoordeelt deze als onvoldoende, omdat werkgeefster de re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor niet heeft onderzocht en zich volledig heeft gericht op re-integratie in het tweede spoor en (op termijn) beëindiging van het dienstverband. UWV heeft werkgeefster op 13 juni 2012 een loonsanctie opgelegd, inhoudende dat werkgeefster het loon van appellant gedurende 52 weken dient door te betalen. Werkgeefster gaat tegen het opleggen van de loonsanctie in bezwaar. Tijdens de bezwaarprocedure stelt een arbeidsdeskundige bezwaar en beroep vast dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster wel voldoende zijn geweest en dat de loonsanctie ten onrechte is opgelegd, omdat tijdens mediation is gebleken dat een vruchtbare samenwerking tussen appellant en werkgeefster niet mogelijk is, dat appellant heeft ingestemd met het afsluiten van de re-integratie in het eerste spoor en dat werkgeefster derhalve terecht de re-integratie in het eerste spoor heeft afgesloten. UWV verklaart het bezwaar van werkgeefster gegrond en kent aan appellant een WIA-uitkering toe. Appellant stelt hiertegen beroep in, hetgeen de rechtbank ongegrond verklaart. In hoger beroep stelt appellant niet slechts dat werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, maar ook dat het rapport van de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep niet aan het bestreden besluit ten grondslag mag liggen omdat het rapport voornamelijk is gebaseerd op gegevens uit de mediationovereenkomst en ten aanzien daarvan geheimhouding geldt.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Appellant kan worden gehouden aan de in de vaststellingsovereenkomst neergelegde afspraken, omdat het op zichzelf niet onaanvaardbaar is dat een werkgever die voor een zieke werknemer geen mogelijkheden tot re-integratie in zijn eigen bedrijf ziet, bij een gerezen conflict door middel van mediation tracht tot afspraken te komen over diens re-integratie in het tweede spoor. Van zodanige afspraken kan het beëindigen van de arbeidsrelatie deel uitmaken. Verder is niet aannemelijk dat appellant tegen zijn zin de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend. Geconcludeerd moet worden dat werkgeefster niet voortvarend heeft gehandeld om het conflict over de aard van de arbeidsverhouding tussen haar en appellant op te lossen, omdat het ruim vier maanden heeft geduurd voordat met mediation is gestart na het eerste advies van de bedrijfsarts om hulp van een derde in te schakelen, waardoor de re-integratie in het eerste spoor is gestagneerd. In een situatie waarin werkgever en werknemer op enig moment onder begeleiding van een mediator tot de conclusie komen dat de tussen hen ontstane verhouding niet kan worden verbeterd en een vruchtbare samenwerking tussen werknemer en werkgever niet meer mogelijk blijkt, is het afsluiten van het eerste spoor en het overgaan op re-integratie in het tweede spoor in het algemeen een juiste beslissing. Er is geen reden om hierover anders te oordelen in het geval van appellant. Bovendien heeft appellant met het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk ingestemd met deze gang van zaken. Dit neemt niet weg dat aannemelijk is dat, indien eerder tot mediation was overgegaan, ook eerder was komen vast te staan dat een vruchtbare samenwerking tussen appellant en werkgeefster niet meer mogelijk was en eerder de re-integratie in het tweede spoor zou zijn opgepakt. Niettemin wordt geoordeeld dat werkgeefster in de fase waarin de inspanningen waren gericht op re-integratie van appellant in het tweede spoor niet tekortgeschoten is, omdat werkgeefster onder meer de kosten van de begeleiding door een re-integratiebureau heeft betaald, er een coachingstraject is ingezet en appellant de ruimte heeft gehad vrijwilligerswerk te verrichten om zich nader te kunnen ontwikkelen. Tot slot wordt appellant niet gevolgd in zijn standpunt dat UWV het rapport van de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep niet aan het besluit ten grondslag had mogen leggen, omdat de gegevens uit de mediationovereenkomst in gelijke bewoordingen ook terug te vinden zijn in de aanhef van de reeds eerder aan UWV overgelegde vaststellingsovereenkomst. Daarnaast is niet gebleken dat partijen hebben afgesproken ook over de vaststellingsovereenkomst geheimhouding te betrachten. Het hoger beroep slaagt niet, zodat de aangevallen uitspraak zal worden bevestigd.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 13-01-2016

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2016:158

**Zaaknummer:** 13/5701 WIA

**Rechters:** B.M. van Dun, M. Greebe en F.M.S. Requisizione

**Advocaten:** S.G. Volbeda en P.J. Reith

**Wetsartikelen:** 25 lid 9 WIA