

RECHTSPRAAK

werkneemster/Orient Uitzendorganisatie BV

Werkgever is op grond van artikel 7:658a BW niet verplicht een arbeidsongeschikte werkneemster blijvend van en naar het werk te transporteren ter verrichting van enkele uren passende arbeid. Weigering van werknemer gevolg te geven aan passende arbeid leidt tot loonsanctie werknemer. Werkgever is 'onder bijzondere omstandigheden' gerechtigd tot volledige loonstop als sprake is van een opklimmende mate van arbeidsgeschiktheid

Werkneemster (56 jaar) is sinds 2006 in dienst van Oriënt, een uitzendorganisatie (uitzendovereenkomst fase 4 onbepaalde tijd). Zij is (fulltime) werkzaam geweest als champignonplukster tot zij op 2 november 2009 als gevolg van arbeidsongeschiktheid (rugklachten) is uitgevallen voor dit werk. Op 20 september 2010 is zij vervolgens (tot begin 2011) in het kader van de re-integratie via Oriënt schoonmaakwerkzaamheden gaan verrichten bij schoonmaakbedrijf Hago voor 2 uur per dag en gedurende vijf dagen per week. Werkneemster reed naar en van de werkplek mee met (een) andere werknemer(s) die via Oriënt bij Hago werkzaam was/waren. Toen deze mogelijkheid is komen te vervallen, heeft werkneemster zich bij Oriënt ziek gemeld en de schoonmaakwerkzaamheden niet meer verricht. Door Oriënt is haar vervolgens 'eenvoudig vouwwerk van kartonnen, uit te voeren op eigen tempo' (in Veldhoven), aangeboden. Die werkzaamheden zijn door werkneemster niet verricht. Oriënt heeft vervolgens de loonbetaling gestaakt. Op 2 mei 2011 is werkneemster in dienst getreden van Hago. Eind mei is werkneemster op staande voet ontslagen door Oriënt. Werkneemster berust in dit ontslag, maar vordert loon over de periode dat Oriënt de loonbetaling heeft gestaakt. De verzekeringsarts van het UWV heeft de werkzaamheden bij Hago niet passend geoordeeld. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, onder meer stellende dat werkneemster - ondanks het andersluidende deskundigenoordeel - wel degelijk arbeidsgeschikt was. Dit zou blijken uit het feit dat zij bij Hago in dienst is getreden en dezelfde werkzaamheden is gaan verrichten als de voorgestelde passende werkzaamheden. In hoger beroep stelt werkneemster dat Oriënt niet plotseling had mogen stoppen met het vervoer van en naar het werk. Daarnaast stelt werkneemster zich op het standpunt dat als al sprake is van schending van artikel 7:629 lid 3 BW, de loonsanctie maar 25% mag bedragen (10 uur passende arbeid van de 40 uur). Oriënt dient volgens haar de resterende 75% sowieso te betalen.

Het hof oordeelt als volgt: van een werkgever mag binnen de grenzen van de redelijkheid worden verlangd een werknemer, die in het kader van de re-integratie aangepast werk dient te verrichten, daartoe in staat te stellen. Vast staat dat Oriënt gedurende enige tijd het vervoer voor werkneemster geregeld heeft. Oriënt achtte dit destijds haalbaar omdat ook nog andere werknemers bij Hago werkten. Een verplichting daartoe van Oriënt of een recht daarop van [appellante] kan daaruit echter niet worden afgeleid en is ook anderszins niet gebleken. Naar het oordeel van het hof kon en mocht Oriënt op bedrijfsmatige gronden beslissen het vervoer niet langer te regelen. De door werkneemster aangevoerde omstandigheden waarom zij niet op eigen gelegenheid naar het aangepaste werk kon komen, als tijdens de comparitie na aanbrengen benoemd, zijn omstandigheden die voor haar rekening komen, althans in haar risicosfeer liggen. Oriënt heeft de loonsanctie terecht toegepast.

Ten aanzien van het betoog van werkneemster dat Oriënt in ieder geval niet gerechtigd was tot volledige loonschorsing, omdat zij maar voor 25% van de bedongen arbeid aangepast werk verrichtte en voor 75% arbeidsongeschikt was, overweegt het hof als volgt. Blijkens de inhoud van de 'sprekkuurrapportage' van de bedrijfsarts d.d. 10 februari 2011 was sprake van 'benutbare mogelijkheden in aangepaste functie', waarbij het werkhervattingsadvies luidde dat door werkneemster vanaf 10 februari 2011 5 dagen per week gedurende 4 uur per dag (20 uur per week) gewerkt kon worden, vanaf week 8 5 keer 5 uur per week en vervolgens om de twee weken met een uur per dag erbij. Derhalve was sprake van een opklimmende mate van arbeidsgeschiktheid waardoor werkneemster in dat opzicht in het kader van de re-integratie in staat werd geacht steeds wat meer uren te gaan werken. Deze visie is door Oriënt met werkneemster gecommuniceerd. Werkneemster heeft geweigerd mee te werken aan het verrichten van passend werk volgens dit opbouwschema. Door noch het werk bij Hago, noch het aangeboden werk in Veldhoven te verrichten heeft zij niet meegewerkt aan het, door de bedrijfsarts aangegeven, re-integratietraject. Vanwege het feit dat hier niet slechts sprake is van het niet verrichten van aangepaste werkzaamheden (telkens) voor een bepaald tijdsbeslag, maar daarentegen van niet meewerken aan de re-integratie als geheel, was Oriënt, onder de bijzondere omstandigheden van deze zaak, gerechtigd tot volledige schorsing van de loondoorbetalingsplicht. Naar het oordeel van het hof leverde dit een redelijke reactie op ten aanzien van het weigeren van het werk door werkneemster met als enige reden dat het vervoer niet werd geregeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:3341

Zaaknummer: HD 200.108.995/01

Rechters: C.M. Aarts, R.R.M. De Moor en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Advocaten: M.J.M. Strijbosch en L.C.M. Muris

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:658a BW