

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Het Juridisch Loket

Niet tewerkstellen van werknemer in een specifieke functie na langdurig ziekteverzuim wegens het bedrijfsbelang (hoog afbreukrisico) leidt niet tot schending artikel 7:658a BW, maar is uiting van goed werkgeverschap.

Werknemer is in 1986 in dienst getreden van Het Juridisch Loket (HJL). Werknemer was werkzaam als senior juridisch medewerker met een arbeidsomvang van 36 uur. Van deze 36 uur waren 4 uren gereserveerd voor ‘seniortaken’, die onder meer inhielden dat hij stagiaires en nieuwe medewerkers moest begeleiden en voor deskundigheids- en kwaliteitsbevordering moest zorgdragen. In 2000 is bij werknemer MS vastgesteld. Vanaf 2007 is hij door deze ziekte vaak en langdurig uitgevallen. De arbeidsovereenkomst is in 2011 van rechtswege geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer heeft steeds het volledige loon ontvangen over zijn ‘ziekteperiode’. HJL heeft werknemer echter niet meer zijn seniortaken laten uitvoeren. Volgens HJL was het afbreukrisico te groot en was het risico op uitval van werknemer te groot. In deze procedure vordert werknemer schadevergoeding wegens schending van de re-integratieverplichtingen dan wel slecht werkgeverschap.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is, ook als veronderstellenderwijze zou worden uitgegaan van een volledig herstel van werknemer begin 2009, van oordeel dat HJL tegen de achtergrond van de feiten, waaronder de volledige arbeidsongeschiktheid gedurende vrijwel het gehele jaar 2008, alsmede gelet op de door bedrijfsarts geuite twijfel over de duurzaamheid van het herstel, als goed werkgeefster heeft gehandeld door werknemer niet begin 2009 de seniortaken te laten verrichten. Een na langdurige ziekte terugkerende werknemer behoort niet meteen ten volle belast te worden, en gesteld noch gebleken is dat werknemer de kennis- en informatieachterstand, die hij tijdens zijn langdurige afwezigheid op het werk moet hebben opgelopen, in zeer korte tijd weer kon inlopen zonder noemenswaardige inspanningen. Los van het voorgaande is het hof van oordeel dat ook het bedrijfsbelang van HJL bij handhaving van de status quo voor wat betreft de uitvoering van de seniortaken begin 2009 zwaarder mocht wegen dan het belang van werknemer bij ogenblikkelijke toelating tot zijn deeltaak als senior, zulks gedurende de tijd die redelijkerwijze nodig was om te bezien of de gezondheidssituatie van werknemer, gelet op zijn chronische ziekte, stabiel genoeg was om te kunnen vertrouwen op een adequate uitvoering van die taken. De kantonrechter heeft er in zijn vonnis ook, en naar het oordeel van het hof terecht, op gewezen dat HJL genoodzaakt is

geweest steeds vervanging voor de functie van werknemer te regelen om de continuïteit op de vestiging te waarborgen. Het feit dat werknemer op non-actief is gesteld, is evenmin in strijd met het goed werkgeverschap. Integendeel. Door het steeds weer opeisen van de seniortaken na een periode van ziekte, ontstond een gespannen sfeer op de werkvloer. De werkgever heeft daar een einde aan gemaakt. Dat HJL niet spontaan een afscheidsfeest heeft georganiseerd, kan haar niet worden aangerekend (omdat werknemer in die periode een nieuw geschil startte met HJL).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:9836

Zaaknummer: 200.117.691/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, L. Groefsema en A.M. Koene

Advocaten: R.A. Severijn en S.M.G. Weitjens

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658a BW