

RECHTSPRAAK

werknemer/stichting hoger beroepsonderwijs Haaglanden

Beleidsregels beoordelingskader poortwachter zij niet algemeen verbindend, maar slechts richtlijnen. Arbeidsongeschiktheid houdt deels verband met het werk, maar geen verwijt aan werkgever zodat opzegging niet kennelijk onredelijk is.

Op 10 december 1984 is werknemer in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Haaglanden. Hij was werkzaam als conciërge, laatstelijk tegen een salaris van € 2.328,53 bruto per maand, een vakantietoeslag van 8% en een eindejaarsuitkering van € 2.319,40. Op 11 mei 2009 is werknemer uitgevallen wegens hand- en rugklachten. Hij verrichtte enige tijd op therapeutische basis aangepast administratief werk, maar bij besluit van 18 april 2011 is hem door het UWV met ingang van 9 mei 2011 een WGA-uitkering toegekend op basis van 100% arbeidsongeschiktheid met een meer dan geringe kans op herstel. Na een zeer moeizaam re-integratietraject zonder resultaat, heeft Haaglanden bij brief van 10 mei 2011 de arbeidsovereenkomst (zoals zij al in een gesprek op 9 mei 2011 had aangekondigd) opgezegd per 20 oktober 2011. Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Het in eerste aanleg uitgebrachte deskundigenbericht van de anesthesioloog-pijnspecialist dr. M.F.M. Wagemans komt tot de conclusie dat aannemelijk is dat de werkbelasting deels heeft bijgedragen aan het ontstaan van lage rugpijn, zij het dat de mate waarin dat het geval is, niet met exactheid is aan te geven en dat voor het chronisch worden van die lage rugpijn meerdere werkgerelateerde, maar ook andere factoren in een onbekende verdeling een rol spelen. Het hof neemt daarom aan dat er een verband is tussen het door werknemer verrichte werk en zijn arbeidsongeschiktheid en dat is een omstandigheid die in aanmerking moet worden genomen. De mate waarin het werk tot die arbeidsongeschiktheid heeft bijgedragen, zou weliswaar relevant zijn, maar kan nu eenmaal niet worden vastgesteld en kan daarom ook geen rol spelen. Wat naar het oordeel van het hof wel een rol speelt, is dat Haaglanden van het de gezondheid schadelijke karakter van de werkzaamheden geen verwijt gemaakt kan worden. Werknemer heeft dat wel gesuggereerd, maar heeft dat op geen enkele wijze geconcretiseerd.

Voorts klaagt werknemer dat Haaglanden onvoldoende zou hebben gedaan aan haar re-integratieverplichtingen, onder meer door de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter niet te blijven volgen. Het hof oordeelt over Beleidsregels beoordelingskader poortwachter

(hierna: de Beleidsregels), als volgt. Zij zijn door het UWV vastgesteld en in de Staatscourant openbaar gemaakt als bijlage bij zijn besluit van 3 december 2002. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat, hoewel de Beleidsregels strikt genomen na afloop van het tweede ziektejaar niet meer van toepassing zijn, zij voor Haaglanden daarna wel een richtlijn blijven voor haar inspanningsverplichting omdat zij als eigenrisicodragers gedurende de eerste twee ziektejaren geldende re-integratieverplichting ook daarna behoudt. Haaglanden heeft dat niet bestreden en het hof acht dat ook juist. Dat neemt niet weg dat de Beleidsregels na (evenals tijdens) de eerste twee ziektejaren, niet het karakter hebben van een algemeen verbindend, tussen werkgever en werknemer geldend rechtsvoorschrift. Zij vormen een door het UWV vastgesteld beoordelingskader dat gehanteerd wordt bij de beoordeling door het UWV van de door werkgever en werknemer geleverde re-integratie-inspanningen. De vraag of de werkgever en de werknemer aan hun re-integratieverplichtingen hebben voldaan, blijft echter beheerst worden door de wet en daarmee door de vraag of zij binnen de grenzen van de redelijkheid al het mogelijke hebben gedaan met het oog op de re-integratie. De Beleidsregels zijn dan richtlijnen in die zin dat ervan uitgegaan mag worden dat in normale gevallen, waarin zich geen bijzondere omstandigheden voordoen, in redelijkheid de re-integratie-inspanningen verwacht zullen worden en genoegzaam zullen worden geacht zoals die in de Beleidsregels omschreven zijn. Werknemer stelt onder verwijzing naar passages uit de onderdelen 4, 6 en 9 van de Beleidsregels dat voldoende duidelijk is dat Haaglanden – door geen nadere opdracht aan het outplacementbureau te geven – in strijd met die Beleidsregels heeft gehandeld. Daarmee kan het hof zich niet verenigen. Om te beginnen miskent werknemer door ‘strijd’ met de Beleidsregels als beslissend voor te stellen dat die Beleidsregels slechts richtlijnen en geen rechtsvoorschrift zijn. Bovendien stellen de Beleidsregels wel dat, indien de arbodienst of de bedrijfsarts begeleiding naar ander werk nodig acht, van de werkgever verlangd mag worden dat hij hiervoor een re-integratiebedrijf of re-integratiedeskundigen inschakelt, maar de redelijkheid brengt met zich dat de werkgever dan ook de bevoegdheid, zo niet de verplichting heeft zich aan de mening van die ingeschakelde deskundigen iets gelegen te laten liggen. En Haaglanden heeft een re-integratiebedrijf ingeschakeld en dat re-integratiebedrijf Keerpunt gaf op 30 augustus 2011 als zijn mening dat het geen verdere begeleiding kon bieden omdat er geen reële kans was op betaald werk.

De enige als relevant voorgedragen en in hoger beroep stand houdende omstandigheid is dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer die tot het ontslag geleid heeft, op enigerlei wijze verband houdt met de door hem verrichte werkzaamheden, zij het dat niet vastgesteld kan worden in welke mate dat het geval is en dat Haaglanden daarvoor geen verwijt treft. Ook met inachtneming van die omstandigheid kan het ontslag niet als kennelijk onredelijk beschouwd worden. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-09-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:2520

Zaaknummer: 200.150.389/01

Rechters: E.J. van Sandick, R.F. Groos en M.C.M. van Dijk

Advocaten: O. Huisman en J.H. van Gelderen

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:681 (oud) BW en Beleidsregels beoordelingskader poortwachter