

RECHTSPRAAK

werknemer/GVB Exploitatie BV

Geen kennelijk onredelijke opzegging na langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft terecht haar re-integratieverplichtingen beëindigd, toen duidelijk werd dat een re-integratie voor werknemer geen soelaas meer bood nu hij onverminderd 80-100% arbeidsongeschikt bleef.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 1975 in dienst bij GVB Exploitatie BV (hierna: GVB). GVB heeft op 9 juli 2013 een aanvraag ingediend strekkende tot het verlenen van ontslagvergunning. Het verzoek is gebaseerd op de omstandigheid dat werknemer reeds twee jaar niet in staat is zijn functie van assistent-lijnmanager metro uit te oefenen en niet te verwachten is dat daar verandering in komt binnen 26 weken. Het UWV heeft de ontslagvergunning verleend. Werknemer vordert primair herstel van de dienstbetrekking en subsidiair een schadevergoeding op grond van kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Kennelijk onredelijk ontslag

Dit hoger beroep beperkt zich tot de vraag of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. Vastgesteld kan worden dat werknemer in ieder geval vanaf 20 oktober 2010 volledig arbeidsongeschikt was. De toestemming van het UWV voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst is ook op die grond verleend. Voor het UWV was voldoende komen vast te staan dat werknemer langdurig arbeidsongeschikt was voor de bedongen arbeid, terwijl geheel of gedeeltelijk herstel binnen 26 weken niet werd verwacht. Werknemer betoogt echter dat hij jarenlang werk heeft verricht gedurende 6 uur per dag inclusief reistijd en dat deze werkzaamheden ook loonwaarde hadden, zodat GVB gehouden was om deze werkzaamheden als passend aan te bieden. Werknemer miskent met deze stellingname allereerst dat ook het niet meer volledig kunnen verrichten van de overeengekomen werkzaamheden wegens arbeidsongeschiktheid niet in de weg behoefte te staan aan een gerechtvaardigd ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Voor zover werknemer wenst te betogen dat het verrichten van werkzaamheden gedurende 6 uur per dag inclusief reistijd op enig moment diende te worden beschouwd als de nader overeengekomen werkzaamheden geldt het volgende. In dit geval staat vast dat de door werknemer zeker vanaf medio 2010 verrichte werkzaamheden

hebben plaatsgevonden vanuit een werkpool, waarin bovenformatieve werkzaamheden werden verricht. Het karakter van deze werkzaamheden is dus per definitie tijdelijk en is niet gericht op het scheppen van banen. Toen op enig moment duidelijk werd dat een re-integratie voor werknemer geen soelaas meer bood nu hij immers onverminderd 80-100% arbeidsongeschikt bleef, is door GVB terecht geconstateerd dat het voortzetten van deze werkzaamheden in dat opzicht door werknemer geen enkele meerwaarde meer had en heeft zij haar inspanningen in dit kader eind december 2011 beëindigd. Daarbij dient te worden aangetekend dat werknemer vanaf 2002 zijn werkzaamheden nimmer volledig heeft hervat en daartoe naar eigen inzicht ook niet in staat was en in die zin reeds al die tijd bezig was geweest met re-integratie. Evenmin kan gezegd worden dat GVB uit het oogpunt van goed werkgeverschap onder deze omstandigheden gehouden was haar re-integratie-inspanningen voort te zetten. Werknemer heeft verder nog betoogd dat hij met betrekking tot het verrichten van werkzaamheden aanspraken jegens GVB kan ontlenen aan het voor hem geldende Sociaal Plan 2002-2008. Voor zover hij stelt dat in beginsel dit sociaal plan op hem van toepassing was na zijn boventalligverklaring in november 2010 en niet het Sociaal Plan 2011, zoals de kantonrechter heeft geoordeeld, heeft werknemer het gelijk aan zijn zijde en komt hij terecht tegen dat oordeel op. Immers bij brief van 8 juli 2010 waarin de aankondiging van GVB van het voornemen om hem boventallig te verklaren is reeds gewag gemaakt van de toepasselijkheid van het Sociaal Plan 2002-2008 en dat is in de brief van 21 oktober 2010 nogmaals bevestigd. Niettemin leidt het slagen van de grief op dit punt niet tot het voor werknemer gewenste resultaat. Het is aannemelijk dat de specifieke regeling van artikel 21.2 aanhef en onderdeel c ten derde cao GVB de plicht tot bemiddeling slechts oplegt ten aanzien van (gewezen) medewerkers die een restcapaciteit hebben, dat wil zeggen, die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben lager dan 80%. Artikel 21.2 aanhef en onderdeel a cao GVB moet aldus zo worden opgevat dat deze bepaling niet geldt voor de medewerker, in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd maar met een uitkering ingevolge de WAO of de WIA, berekend naar een percentage van 80 of hoger. Dat werknemer in deze categorie valt staat niet ter discussie. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-02-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:451

Zaaknummer: 200.178.217/01

Rechters: G. Boot, C.M. Aarts en C.G. Kleene-Eijk

Advocaten: H. den Besten en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 21.2 CAO GVB en 7:681 (oud) BW