

RECHTSPRAAK

werknemster/stichting Katholieke Universiteit

Geen sprake van kennelijk onredelijke opzegging. Werkgever heeft zich voldoende ingespannen om samen met werknemster te zoeken naar een voor haar passende functie. Daarbij is van belang dat de re-integratie van werknemster plaatsvond tegen de achtergrond van een omvangrijk reorganisatieproces binnen de organisatie van werkgever.

Feiten

Werknemster is sinds 1997 in dienst bij de stichting Katholieke Universiteit (hierna: Radboudumc). Zij is vanaf haar indiensttreding meerdere malen uitgevallen wegens ziekte. De bedrijfsarts heeft op 13 november 2012 geconcludeerd dat ten aanzien van werknemster volledige arbeidsongeschiktheid op medische gronden voor eigen of passend werk bestaat en dat geen verbetering in de belastbaarheid is te verwachten binnen een termijn van 26 weken. Radboudumc heeft op 17 oktober 2013 een ontslagaanvraag ingediend voor werknemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft toestemming verleend. Werknemster vordert schadevergoeding op grond van kennelijk onredelijke opzegging. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de vordering van werknemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt zij in hoger beroep.

Oordeel

Werknemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat zij niet van de afdeling N10 had mogen worden afgehaald. Uit het dossier blijkt dat de arbeidsovereenkomst met werknemster na haar definitieve gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vanaf 16 juni 1999 per 1 december 2002 is aangepast door het terugbrengen van de arbeidsduur van 36 naar 16 uren. Dit was conform het advies van het UWV. Anders dan werknemster stelt, is zij toen niet op een andere afdeling geplaatst, speciaal met het oog op haar beperkingen, omdat zij ook vóór deze aanpassing al werkzaam was op N10, zoals Radboudumc terecht aanvoert. Dat die werkplek voor haar gelet op haar beperkingen passend was, blijkt wel uit het feit dat zij vanaf 2002 tot 2010 na het terugbrengen van haar arbeidsduur zonder noemenswaardige uitval en naar tevredenheid van Radboudumc heeft gewerkt. Het feit dat de afdeling waar zij werkte voor haar passend was maakt echter niet dat werknemster een onveranderlijk recht had op die werkplek, zoals haar stellingen lijken in te houden. Door de reorganisatie moesten er voedingsassistenten verplaatst worden naar een andere afdeling. Radboudumc stelt dat zij heeft besloten tot een

loting om het proces zo objectief mogelijk te laten verlopen en voorts dat zij aan alle voedingsassistenten werkzaam op N10 de mogelijkheid heeft gegeven om voorafgaande aan die loting medisch advies in te winnen bij de bedrijfsarts om vast te (laten) stellen of er medische beletselen waren om aan die loting mee te doen, in welk geval daar rekening mee gehouden zou worden. Uit het advies van de bedrijfsarts blijkt niet dat een loting voor werkneemster ongeschikt was. In dat advies staat weliswaar dat de functie waar zij op dat moment in werkte bij N10 voor haar passend was, maar daarin staat niet dat zij niet op een andere afdeling zou kunnen werken, zoals de inzet van de loting was. Andere stukken die kunnen onderbouwen dat werkneemster van de loting gevrijwaard had dienen te worden bevinden zich niet in het dossier. Bovendien had het op de weg van werkneemster gelegen om, indien zij die mening was toegedaan in de periode voorafgaande aan de loting, zelf bij Radboudumc aan de bel te trekken. De stukken bieden geen aanknopingspunten voor de juistheid van de stelling van werkneemster dat bij de plaatsing geen rekening is gehouden met haar beperkingen. Er ligt, anders dan werkneemster stelt, geen advies van de bedrijfsarts waaruit blijkt dat N20 niet geschikt voor haar was. Daarbij is van belang dat werkneemster zelf zich ten tijde van die plaatsing ook niet op het standpunt heeft gesteld dat N20 geen goede afdeling voor haar zou zijn. Uit de omstandigheid dat de werkplek op N20 achteraf voor werkneemster te zwaar is gebleken, maakt niet dat op voorhand al duidelijk was of moest zijn dat de afdeling niet (voldoende) tegemoet kwam aan haar beperkingen. Uit het voorgaande volgt dat het hof van oordeel is dat Radboudumc niet in strijd met het goed werkgeverschap heeft gehandeld door werkneemster te laten meedoen aan de loting en haar daarna op N20 te plaatsen. Radboudumc heeft zich voldoende ingespannen om samen met werkneemster te zoeken naar een voor haar passende functie. Daarbij is van belang dat, zoals Radboudumc onweersproken stelt, de re-integratie van werkneemster plaatsvond tegen de achtergrond van een omvangrijk reorganisatieproces binnen haar organisatie. Een dergelijke reorganisatie kenmerkt zich in het algemeen door vele veranderingen en brengt onrust mee voor het personeel. Werkneemster beroept zich tevens op een deskundigenoordeel, dat op haar verzoek is aangevraagd, waarin onomwonden staat dat de re-integratie-inspanningen van Radboudumc onvoldoende zijn en op basis waarvan het UWV in eerste instantie heeft geoordeeld dat Radboudumc onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Het beroep van werkneemster is terecht, echter Radboudumc heeft daartegenover gesteld dat zij in het kader van het onderzoek niet is gehoord door de deskundige of het UWV. Dat blijkt ook uit het rapport, waarin staat dat de visie van de werkgever onbekend is. Dit betekent dat het rapport uitsluitend is opgesteld op basis van de visie van werkneemster en dat het oordeel door het UWV is gegeven zonder toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor. In die omstandigheden komt aan het rapport en het oordeel van het UWV slechts beperkte waarde toe en dient het hof in het kader van de vraag of sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag in deze procedure de re-integratie-inspanningen door Radboudumc zelfstandig te beoordelen. Uit het voorgaande volgt dat het hof oordeelt dat van een tekortschieten in de re-integratieverplichting door Radboudumc geen sprake is, hoezeer het ook spijtig is dat werkneemster achteraf met het gevoel blijft zitten dat zij daarin niet serieus is genomen. Werkneemster beroept zich tot slot nog op een aantal bijkomende omstandigheden. Zij stelt

dat Radboudumc haar personeelsdossier eind 2010 onbeheerd op de afdeling N10 heeft laten slingeren en dat Radboudumc haar heeft gekort op haar salaris tot 70%. Laatstbedoelde korting is echter gebaseerd op de wettelijke regelingen, zoals Radboudumc terecht aanvoert. Over de stelling rond het personeelsdossier heeft Radboudumc niets kunnen terugvinden, zo stelt zij. Het hof heeft geen reden om te twijfelen aan de juistheid van de stellingen van werkneemster ter zake. Deze handelwijze van Radboudumc is uiteraard zeer slordig en laakbaar, maar maakt, ook indien deze wordt gezien in samenhang met alle andere omstandigheden van het geval, het ontslag niet kennelijk onredelijk. Daarbij wordt overwogen dat niet is gebleken dat werkneemster destijds (voldoende duidelijk) bij Radboudumc aan de orde heeft gesteld dat en in welke mate zij hierdoor werd belemmerd in haar functioneren, zoals zij thans aan de orde stelt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-05-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:4450

Zaaknummer: 200.179.400

Rechters: W. Duitemeijer, A.E.F. Hillen en C. Hoogland

Advocaten: M.C. Frissart-Kallenbach en T.B. Vandeginste

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW