

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting MagentaZorg

Geen toekenning billijke vergoeding aan werkneemster, geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgever ten aanzien van re-integratieverplichtingen. Voor toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:611/7:658 BW bestaat alleen aanleiding als schending zorgplicht/goed werkgeverschap losstaat van handelen of nalaten van de werkgever dat heeft geleid tot de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst en losstaat van de gevolgen van het ontslag als zodanig.

Feiten

Werkneemster is op 17 mei 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) MagentaZorg, als Verzorgingshulp B. Werkneemster heeft zich op 22 augustus 2014 ziek gemeld voor haar werk. Bij besluit van 25 juli 2017 heeft het Uitvoeringsinstituut werkneemstersverzekeringen (hierna: Uvv) aan MagentaZorg toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend, of werkneemster aanspraak kan maken op een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW dan wel artikel 7:611 BW, en of de loonvordering van werkneemster kan worden toegewezen.

Oordeel

Verwijtbaar handelen werkgever?

Vast staat dat MagentaZorg, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van MagentaZorg. Uit een e-mail van 21 oktober 2014 van de leidinggevende van werkneemster en een e-mail van 29 oktober 2014 van werkneemster zelf kan worden opgemaakt dat werkneemster op 21 oktober 2014 de re-integratie heeft hervat. Dat betekent dat MagentaZorg een rustperiode in acht heeft genomen die nagenoeg overeenkomt met de door de bedrijfsarts geadviseerde rustperiode van vier weken vanaf 24 september 2014. Het is voor een bedrijfsarts voldoende om de concrete medische beperkingen te omschrijven en te benoemen, waarbij wel kan worden aangesloten bij de onderdelen die de functionele

mogelijkhedenlijst van het UWV kent. De bedrijfsarts hoefde dus geen functionele mogelijkhedenlijst op te stellen en MagentaZorg heeft in dit kader daarom ook niet onjuist gehandeld. Er is, anders dan werkneemster stelt, ook niet gebleken dat de bedrijfsarts in 2014 de functionele mogelijkheden en de medische beperkingen van werkneemster onvoldoende heeft onderkend of beschreven. Vast staat dat het UWV in een deskundigenoordeel van 9 februari 2016 heeft geoordeeld dat de re-integratieactiviteiten in het eerste spoor niet adequaat zijn geweest. Echter, gelet op de rapportage van de arbeidsdeskundige van het UWV die ten grondslag ligt aan het deskundigenoordeel van 9 februari 2016, kan het handelen van MagentaZorg niet als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt. De kantonrechter is met MagentaZorg van oordeel dat het in juni 2015 in ieder geval nog te vroeg was om een re-integratietraject gericht op het tweede spoor te starten. De kantonrechter is van oordeel dat MagentaZorg, gelet op het tijdsverloop tussen het advies van de bedrijfsarts en de eerste re-integratie-activiteiten in het tweede spoor, voortvarender had kunnen handelen. In zoverre valt MagentaZorg wel enig verwijt te maken. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter echter geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van MagentaZorg op. Gelet op het deskundigenoordeel van het UWV van 13 november 2014, waarin is geconcludeerd dat werkneemster medisch gezien belastbaar was om te re-integreren, en gelet op het oordeel van de bedrijfsarts van 29 april 2015, waaruit volgt dat de medische gesteldheid van werkneemster en haar mogelijkheden om te re-integreren niet waren gewijzigd, acht de kantonrechter de opgelegde loonsanctie van juni 2015 wegens het niet opvolgen van het opbouwschema niet onjuist. Anders oordeelt de kantonrechter ten aanzien van de loonsanctie die MagentaZorg in januari 2016 heeft opgelegd. MagentaZorg valt in dit kader dan ook een verwijt te maken. Er is echter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van MagentaZorg, mede gelet op het feit dat MagentaZorg de onjuiste oplegging van de loonsanctie snel heeft hersteld en zich vervolgens voldoende heeft ingespannen voor re-integratie in het tweede spoor.

Billijke vergoeding

Gelet op voorgaande overwegingen is niet gebleken van zodanige feiten en omstandigheden, afzonderlijk dan wel in samenhang bezien, dat op basis daarvan zou kunnen worden geoordeeld dat sprake is geweest van een ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door MagentaZorg en van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in dat kader. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

Schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW of artikel 7:611 BW en loonvordering

De wettelijke regeling van de billijke vergoeding in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waaronder de billijke vergoeding van artikel 7:682 lid 1, onderdeel b, BW, is een exclusieve regeling. Ook de wettelijke regeling van de transitievergoeding, neergelegd in artikel 7:673 BW, is een exclusieve regeling. Er kan onder omstandigheden uiteraard grond zijn voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW, los van de ontbindingsprocedure, als sprake is van een schending van de zorgplicht van

de werkgever en aansprakelijkheid volgens dat artikel. Werkneemster heeft aan haar verzoek om toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW of artikel 7:611 BW geen andere feiten of omstandigheden ten grondslag gelegd dan aan haar verzoek om toekenning van een billijke vergoeding. Zoals hiervoor is overwogen, is onder die omstandigheden alleen plaats voor een eventuele toekenning van een (aanvullende) billijke vergoeding en is er daarnaast geen ruimte voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW of artikel 7:611 BW. De loonvordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:4064

Zaaknummer: 6668276 / AO VERZ 18-18 (SJ)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.K. Boesveld en N. Sluis

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:611 BW, 7:658 BW en 7:682 lid 1 onderdeel c BW