

RECHTSPRAAK

werknemer/USG Restart B.V. en UWV

Geen aansprakelijkheid re-integratiebureau of UWV voor plaatsing Wajong-gerechtigde bij werkgever waar arbeidsongeval plaatsvindt. Van passendheid van de werkzaamheden en adequaat toezicht wordt in casu uitgegaan. Geen wettelijke plicht (of mogelijkheid) tot afdwingen behoorlijke verzekering bij werkgever.

Feiten

Werknemer ontvangt per 2011 een Wajong-uitkering. Op enig moment in 2013 blijkt dat hij (onder voorwaarden) in staat moet worden geacht loonvormende arbeid te verrichten. De arbeidsdeskundige van UWV bevestigt dit en UWV geeft USG Restart (hierna: USG) opdracht om werknemer te begeleiden bij het vinden van passende arbeid. Op een gegeven moment treedt werknemer met behulp van USG in dienst van B. Werknemer krijgt daarbij een jobcoach toegewezen en er wordt een coachingsplan opgemaakt waarin (veel) afspraken staan om werknemer (met extra toezicht) te begeleiden. In het rapport van de arbeidsdeskundige – dat UWV heeft laten opstellen alvorens een jobcoach toe te wijzen (en alvorens loondispensatie te verlenen) – staat dat de arbeid voor werknemer passend is. Op 26 juni 2014 vindt een bedrijfsongeval plaats, waarbij werknemer door het dak van een woonhuis valt. In een afzonderlijke procedure verklaart de Rechtbank Noord-Nederland B daarvoor aansprakelijk, waarna B een schadevergoeding van 10.000 euro betaalt. Werknemer vordert in casu hoofdelijke aansprakelijkheid van zowel USG als UWV omdat de schade boven het door B betaalde bedrag uitstijgt. B kan echter geen verder verhaal bieden. Volgens werknemer heeft zowel USG als UWV een onrechtmatige daad gepleegd door te handelen in strijd met een op haar rustende zorgplicht. Deze houdt, aldus werknemer, onder meer in dat zij moeten onderzoeken of de aangeboden werkzaamheden passend zijn, dat zij toezicht moeten houden op de naleving van de door de werkgever voor de uitkeringsgerechtigde getroffen maatregelen en dat zij moeten verifiëren of de werkgever adequaat is verzekerd.

Oordeel

Passendheid werkzaamheden

USG heeft met inachtneming van de beperkingen van werknemer onderzoek gedaan naar de benodigde begeleiding op de werkvloer bij B en tevens gekeken naar de soort werkzaamheden die werknemer zou kunnen uitvoeren. USG heeft naar aanleiding van dit onderzoek geconcludeerd dat het werk passend was. De arbeidsdeskundige van UWV is naar aanleiding

van een bezoek aan de werkplek en een gesprek met B en werknemer eveneens tot het oordeel gekomen dat de functie speciaal voor werknemer is gecreëerd en past bij zijn beperkingen en mogelijkheden. Werknemer heeft niet onderbouwd waarom de werkzaamheden anderszins niet als passend zijn aan te merken. Het wordt er derhalve voor gehouden dat de door UWV en USG verrichte onderzoeken naar de passendheid van het werk juist zijn geweest. Het standpunt van werknemer dat de werkzaamheden niet passend waren wordt daarmee verworpen.

Toezicht houden op de naleving verplichtingen van B

USG heeft de stelling dat geen sluitende afspraken met B gemaakt zouden zijn over de wijze waarop werknemer zou worden geïnstrueerd en begeleid op de werkvloer gemotiveerd betwist door te verwijzen naar het (ook door werknemer getekende) aanvraagformulier Jobcoach en het formulier Aanvraag Loondispensatie. Nu werknemer zijn stelling niet nader heeft onderbouwd, wordt het ervoor gehouden dat met B wel degelijk afspraken zijn gemaakt over de wijze van begeleiding van werknemer. Weliswaar heeft de Rechtbank Noord-Nederland geoordeeld dat B zijn verplichtingen uit hoofde van artikel 7:658 BW heeft geschonden, maar dat kan niet aan USG worden toegerekend.

Verzekering controleren

Anders dan werknemer meent, rust op UWV en USG niet de verplichting om, indien iemand met een Wajong-uitkering op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij een werkgever, te controleren of die werkgever adequaat is verzekerd voor eventuele schade van de werknemer. Een dergelijke verplichting volgt niet uit de wet en evenmin uit hetgeen naar ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, temeer niet nu het afsluiten van een dergelijke verzekering niet wettelijk verplicht is en UWV noch USG mogelijkheden heeft om het afsluiten van een verzekering af te dwingen. USG en UWV hebben evenmin de mogelijkheid om bij het ontbreken van een adequate verzekering het sluiten van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en B tegen te houden. Dit in tegenstelling tot de situatie waarin iemand door middel van een proefplaatsing werkzaamheden bij een werkgever verricht of door zijn werkgever bij een derde wordt gedetacheerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2882

Zaaknummer: C/16/444073 / HL ZA 17-237

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: G. Loman, T. Havekes en W.A.M. Rupert

Wetsartikelen: 6:162 BW