

RECHTSPRAAK

werkneemster/Urenco Limited

Onvoldoende re-integratie-inspanningen van werkneemster met burn-out door (oriënterend) intakegesprek voor re-integratie in het tweede spoor te weigeren. Deskundigenoordeel van het UWV weegt zwaarder dan de verklaringen van werkneemsters Duitse artsen. Terechte loonstop. Toestemming voor opzegging van UWV onzeker, zodat sociaal plan van toepassing is.

Feiten

Werkneemster is woonachtig in Duitsland en werkt in Almelo. Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. Werkneemster meldt zich als gevolg van een burn-out op 3 mei 2016 ziek. Op 14 juli 2017 wordt haar functie opgeheven, waardoor zij boventallig wordt. Bij werkgeefster is een sociaal plan van toepassing, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen (onder andere) werknemers die boventallig zijn en werknemers die boventallig zijn en wier arbeidsovereenkomst eindigt wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid; op deze laatste groep is het sociaal plan niet van toepassing. Na het eerste jaar verzoekt werkgeefster werkneemster oriënterende gesprekken te voeren met een re-integratiebureau in het kader van re-integratie in het tweede spoor. Werkneemster heeft twee verklaringen overgelegd van haar Duitse artsen. Hieruit zou moeten blijken dat zij niet in staat is tot een intakegesprek. Uit het deskundigenoordeel van het UWV volgt dat werkneemsters re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, omdat zij niet toelaat dat het traject in het tweede spoor wordt gestart. Werkgeefster heeft de betaling van loon van 11 september 2017 tot 11 januari 2018 stopgezet. Werkgeefster heeft om toestemming voor opzegging bij het UWV verzocht; het UWV heeft nog geen beslissing genomen. Werkneemster verzoekt voorwaardelijk, voor het geval de kantonrechter werkgeefster veroordeelt tot betaling van waarop werkneemster op grond van het sociaal plan aanspraak meent te maken, de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Tevens verzoekt werkneemster tot betaling van loon over de periode van de loonstop.

Oordeel

Sociaal plan en ontbinding

Het sociaal plan is niet van toepassing op werknemers met wie de arbeidsovereenkomst eindigt wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid. Als het UWV toestemming verleent tot opzegging en werkgeefster de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk opzegt, wordt werkneemster zo'n werknemer, maar zolang er niet met toestemming van het UWV is

opgezegd, is werkneemster niet zo'n werknemer. Met andere woorden: de verwachting van werkgeefster dat het UWV toestemming zal verlenen en dat feitelijk opgezegd zal worden, is onvoldoende om een beroep op de tweede alinea te rechtvaardigen. Daarbij speelt een rol dat het hier gaat om een uitzondering op de hoofdregel dat het sociaal plan van toepassing is op werknemers die boventallig zijn verklaard. Zo'n uitzonderingsbepaling behoort niet ruim, maar beperkt te worden uitgelegd. Kortom, het sociaal plan is op werkneemster van toepassing. Aan de door werkneemster gestelde voorwaarde voor ontbinding is dan ook voldaan. Partijen hebben tijdens de zitting verklaard dat zij niet verder met elkaar willen samenwerken. Kennelijk hebben zij alleen om strategische redenen gesteld dat herplaatsingsmogelijkheden onderzocht zouden moeten worden. Nu geen van beide partijen de echte wil heeft de arbeidsovereenkomst nieuw leven in te blazen, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 december 2018. Werkgeefster wordt veroordeeld tot vergoeding ex het sociaal plan.

Loonstop

De Duitse controlerend arts heeft geoordeeld dat het starten van re-integratiemaatregelen bij een andere werkgever vanwege de arbeidsongeschiktheid van werkneemster niet mogelijk was. Daaruit volgt niet zonder meer dat werkneemster niet in staat was tot een intakegesprek met een re-integratiebedrijf. En meer heeft werkgeefster niet van werkneemster gevraagd. Ook uit de verklaring van de Duitse interniste kan de kantonrechter niet afleiden dat werkneemster op medische gronden niet in staat was tot zo'n intakegesprek. Zij betoogt dat eerst therapie en mediation afgewacht moeten worden en dat het intakegesprek na de mediation moet plaatsvinden. Maar een medische onderbouwing daarvoor ontbreekt. Dat van arbeidsgeschiktheid geen sprake zou zijn, levert geen onderbouwing op. Immers, arbeidsongeschiktheid is op zichzelf geen contra-indicatie voor het houden van een intakegesprek met een re-integratiebedrijf met het oog op mogelijke re-integratie in het tweede spoor. De kantonrechter heeft nu te beoordelen wat zwaarder weegt: de opvatting van de Duitse artsen of die van het UWV. Op het deskundigenoordeel van het UWV valt wat de kantonrechter betreft niets af te dingen: werkneemster is onderzocht door een verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige die het deskundigenoordeel heeft opgesteld heeft ook een tweede verzekeringsarts ingeschakeld. In het deskundigenoordeel wordt goed onderbouwd dat werkneemster in staat moet worden geacht tot een intakegesprek met een re-integratiebedrijf. Dat werkneemster niet mee heeft willen werken aan re-integratie is een ernstig verwijt. Het verzoek betrof immers alleen het deelnemen aan een intakegesprek. Wie ten onrechte weigert een (oriënterend) intakegesprek over re-integratie te voeren, frustreert elke poging om tot re-integratie-inspanningen te komen. Dat zou misschien anders zijn als bij voorbaat duidelijk is dat nog langdurig sprake zal zijn van volledige arbeidsongeschiktheid. Maar hier was het tegendeel het geval: de ervaring leert dat een burn-out tijdelijk is. En ten tijde van de weigering van werkneemster leed zij al meer dan een jaar aan een burn-out. Het verzoek tot betaling van loon over de periode van de loonstop wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4449

Zaaknummer: 7195624

Rechters: U. van Houten

Advocaten: L.S. van Dis en S.I. Witkamp

Wetsartikelen: 7:660a BW en 7:671c BW