

RECHTSPRAAK

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door wooncorporatie vanwege onvoldoende nakoming van re-integratieverplichtingen of onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van werknemer bij een privé-incident, waarvan werknemer last ervoer op het werk.

Feiten

Stichting Woonbron (hierna: Woonbron) is een wooncorporatie met 45.000 woningen en 4.000 vastgoedeenheden. Werknemer huurt een woning bij Woonbron alwaar hij met zijn echtgenote woont. Werknemer is op 31 december 1997 in dienst getreden bij Woonbron. In zijn laatste functie hield werknemer toezicht op de veiligheid en hygiëne rondom de verschillende wooncomplexen van Woonbron. In de woonomgeving van werknemer bevindt zich, als onderdeel van een particulier initiatief, een complex van moestuinen ten behoeve van de bewoners. In zijn hoedanigheid van werknemer van Woonbron had werknemer met deze tuinen geen bemoeienis. In de zomer van 2015 heeft een incident plaatsgevonden tussen onder meer de echtgenote van werknemer en enkele buurtbewoners over (een van) de moestuinen (hierna: het moestuinincident). Woonbron heeft initiatieven ondernomen om de onenigheid tussen de buurtbewoners op te lossen. De onenigheid heeft langdurig aangehouden en speelde bij tijd en wijle weer op. Onder meer op 17 augustus 2015 heeft de dochter van werknemer aan de regiomanager geschreven dat haar vader naar aanleiding van het moestuinincident op zijn werk door verschillende collega's is aangesproken en uitgelachen. Hierop heeft de manager op 13 oktober 2015 gereageerd en vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden tussen onder meer de regiomanager en werknemer. Bij brief van 13 januari 2016 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen van zijn toenmalige leidinggevende omdat hij zonder de benodigde toestemming met verlof is gegaan. Op initiatief van Woonbron heeft op 17 juni 2016 een gesprek plaatsgevonden met werknemer. De gemaakte werkafspraken zijn op 20 juni 2016 schriftelijk vastgelegd. Bij brief van 5 september 2016 heeft Woonbron een tweede officiële waarschuwing aan werknemer gegeven over het handelen in strijd met de richtlijnen. Op 7 september 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts constateert dat sprake is van zowel fysieke klachten als van spanningsgerelateerde klachten naar aanleiding van een waarschuwing van Woonbron. In het kader van de werkgerelateerde problemen heeft op 10 oktober 2016 een gesprek plaatsgevonden tussen de leidinggevende en de P&O-adviseur van Woonbron enerzijds en werknemer en zijn dochter anderzijds. Op 29 maart 2018 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV een arbeidsdeskundige rapportage opgesteld. Op 5 april 2018 heeft het UWV Woonbron en werknemer bericht van oordeel te zijn dat de re-integratie-inspanningen van Woonbron voor werknemer tot nu toe voldoende zijn geweest en dat er een noodzaak bestaat om de

spoor twee re-integratie voort te zetten. Werknemer is, omdat hij inmiddels twee jaar arbeidsongeschikt was, door het UWV opgeroepen voor een WIA-keuring. Op 1 oktober 2018 heeft het UWV beslist dat Woonbron niet voldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werknemer. De loondoorbetalingsverplichting is gezien het tijdsverloop niet verlengd. Aan werknemer is een WIA-uitkering toegekend. Op 27 november 2018 heeft het UWV aan Woonbron toestemming verleend voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Bij brief van 11 december 2018 heeft Woonbron de arbeidsovereenkomst per 17 maart 2019 opgezegd. Onder aanvoering van twintig gronden verzoekt werknemer het hof om de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en de in eerste aanleg verzochte billijke vergoeding alsnog toe te kennen. Werknemer is van mening dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen vanwege onvoldoende zorg van Woonbron voor de arbeidsomstandigheden van werknemer vanaf het moestuinincident alsmede schending van de re-integratieverplichting door Woonbron.

Oordeel

Onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden

Er is geen sprake van pest- en/of treitergedrag dat ernstig verwijtbaar handelen van Woonbron oplevert voor onder meer het handelen van Woonbron tijdens het moestuinincident, de kritiek op het functioneren of de overige arbeidsomstandigheden, noch per afzonderlijk aangevoerd incident, noch als de diverse incidenten in onderling verband en samenhang worden beschouwd.

Schending re-integratieverplichtingen

Uitgangspunt voor de beoordeling of Woonbron haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd is dat het toetsingskader voor ernstig verwijtbaar handelen op grond van de Wvz hoger ligt dan het toetsingskader van de WIA. Het UWV heeft de inspanningen van Woonbron tot in ieder geval 29 maart 2018 voldoende geoordeeld. Dat is ook in overeenstemming met de adviezen van de bedrijfsarts die Woonbron heeft opgevolgd. Dat werknemer het daarmee niet eens is, betekent niet dat Woonbron niet had mogen afgaan op de haar tot zover door de bedrijfsarts gegeven adviezen die zijn onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV. Onder deze omstandigheden valt niet in te zien waarom Woonbron de re-integratie grovelijk heeft veronachtzaamd terwijl zij de (door het UWV als voldoende beoordeelde) adviezen van de bedrijfsarts heeft nageleefd. Voor de periode na 29 maart 2018 staat voorop dat het oordeel van het UWV dateert van na 7 september 2018, dus na ommekomst van een termijn van twee jaar sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dit oordeel van het UWV was gedurende die termijn niet bij Woonbron bekend. Wat haar wel bekend was op basis van het deskundigenoordeel van het UWV van 5 april 2018 duidde er juist niet op dat zij zich na 29 maart 2018 moest bezig houden met het oplossen van arbeidgerelateerde klachten van werknemer om te komen tot re-integratie in het eerste spoor: zij moest op grond van dat oordeel immers inzetten op re-integratie in het tweede spoor. Ook als werknemer dit oordeel van het UWV van 5 april 2018 zou kunnen

aanvallen (zoals hij kennelijk door het inschakelen van de ombudsman beoogt) blijft gelden dat Woonbron ten tijde van haar handelingen alleen met dit oordeel van het UWV bekend was. Bovendien heeft Woonbron naar aanleiding van het advies van 5 april 2018 een gesprek gevoerd met werknemer en de dochter waarbij van de kant van werknemer te kennen is gegeven dat geen aanvullende acties (en dus ook geen acties in het kader van een arbeidsconflict) nodig waren maar dat ingezet zou worden op het WIA traject.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2184

Zaaknummer: 200.272.360/01

Rechters: M.T. Nijhuis, J.M.T. van der Hoeven-Oud en R.J.F. Thiessen

Advocaten: A.P. van Geffen en S. Palm

Wetsartikelen: 7:66o BW, 7:682 BW, 7:658a BW, 7:658b BW en 25 Wet WIA