

RECHTSPRAAK

Dat werkgeefster tekort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen levert geen ernstig verwijtbaar handelen op nu de eigen functie van werkneemster niet passend was en er geen mogelijkheden waren tot herplaatsing.

Feiten

Stichting voor Interconfessioneel en Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs (hierna: LMC) exploiteert een aantal scholen die gericht zijn op het geven van voortgezet onderwijs. Werkneemster is op 7 september 1998 in dienst getreden bij LMC. Vanaf 1 augustus 2008 is werkneemster gaan werken bij de praktijkschool HPC Zuidwijk. In juni 2016 is werkneemster op basis van het formatieplan boventallig verklaard. Werkneemster heeft geen bezwaar gemaakt tegen het besluit tot haar boventalligverklaring. Werkneemster is vanaf 2014 tot 4 juni 2015 lid en voorzitter van de medezeggenschapsraad (MR) van de school HPC Zuidwijk geweest en vanaf 2014 was zij lid/secretaris van de GMR. In het kader van de plaatsingsprocedure vanwege boventalligheid is werkneemster bij plaatsingsbesluit van 13 juli 2016 overgeplaatst naar De Palmentuin, een vmbo-school. Op 8 november 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In juni 2017 is werkneemster gestart met re-integratie op het OPDC te Rotterdam. In de rapportage van december 2017 van de arbeidsdeskundige van de arbodienst van LMC is onder meer vermeld dat de eigen functie van werkneemster vooralsnog niet als passend kan worden beschouwd. Geadviseerd wordt het tweede spoortraject zo spoedig mogelijk te starten binnen het aangepaste werk bij OPDC. Er is hier echter vooralsnog geen zicht op een structureel intern perspectief. In de aanvulling van 8 januari 2018 van de arbeidsdeskundige van de arbodienst van LMC is onder meer vermeld dat de eigen functie van werkneemster ook binnen OPDC niet als passend kan worden geduid. In de brief van de bedrijfsarts van 31 mei 2018 is onder meer geadviseerd mediation te starten. Op 14 mei 2018 heeft werkneemster een deskundigenoordeel gevraagd over de re-integratie-inspanningen van LMC. In het deskundigenoordeel van het UWV van 27 juni 2018 is onder meer vermeld dat LMC werkneemster te lang op arbeidstherapeutische basis heeft laten werken, een tweedespoortraject te laat is gestart en te lang heeft gefocust op hervatting van het eigen werk. Ook lijkt er inmiddels sprake van een conflictueuze situatie welke kennelijk nog niet opgelost is. In augustus 2018 vindt de door de bedrijfsarts voorgestelde mediation plaats. In september 2018 blijkt dat de mediation geen oplossing heeft geboden. Bij beslissing van het UWV van 28 september 2018 is de aanvraag van werkneemster tot toekenning van een WIA-uitkering afgewezen en is aan LMC een loonsanctie opgelegd. Per brief van 16 april 2019 heeft LMC aan werkneemster bericht dat haar re-integratie wordt voortgezet op het Vak College Zuidrand. Bij beslissing van 1 november 2019 is aan werkneemster een WIA-uitkering toegekend op basis

van een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Per brief van 11 februari 2020 heeft LMC de arbeidsovereenkomst met werkneemster, met toestemming van het UWV, opgezegd per 1 april 2020. Werkneemster heeft een verzoek gedaan om op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW ten laste van LMC een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van LMC. Werkneemster stelt onder meer dat LMC ernstig is tekortgeschoten bij haar re-integratie en dat LMC de re-integratie van werkneemster heeft gefrustreerd. LMC erkent dat er tekortkomingen zijn in de re-integratie inspanningen, maar betwist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op basis van het deskundigenoordeel van het UWV van 27 juni 2018 vast staat dat LMC tekort is geschoten met betrekking tot de re-integratie van werkneemster. Waar het in het kader van het verzoek van werkneemster om toekenning van de billijke vergoeding echter om gaat, is of LMC haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Het enkele feit dat het UWV op 28 september 2018 heeft geoordeeld dat de re-integratie inspanningen onvoldoende zijn geweest wil nog niet zeggen dat LMC ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft LMC terecht gewezen op het arbeidsdeskundig onderzoek van 25 september 2018 en het oordeel van de arbeidsdeskundige van 8 januari 2018. Daaruit volgt dat werkneemsters functie in volle omvang niet als passend dient te worden beschouwd en dat ook de functie binnen het OPDC niet passend is. Ook is aangegeven dat er geen structurele mogelijkheden zijn bij de eigen werkgever. Daarom is geadviseerd het tweede spoor zo spoedig mogelijk in te zetten en de re-integratie intern binnen het aangepaste werk bij het OPDC voort te zetten met de vermelding dat daar vooralsnog geen zicht is op structureel intern perspectief. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op grond van het voorgaande niet worden gesteld dat de functie binnen het OPDC passend was of kon worden gemaakt. Daarmee staat vast dat er geen mogelijkheden waren om haar te herplaatsen op het OPDC. Dat werkneemster te lang op therapeutische basis heeft gewerkt staat vast. Dit is aan LMC te verwijten, maar van ernstig verwijtbaar handelen is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Dit geldt ook ten aanzien van het te laat opstarten van het tweede spoor. Werkneemster verwijt LMC verder dat zij te veel onder druk is gezet om haar eigen functie te hervatten. LMC heeft erkend dat zij zich bij de re-integratie te lang heeft gericht op de eigen functie van werkneemster, maar betwist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Naar het oordeel van de kantonrechter is aan de hand van de overgelegde rapportages niet vast komen te staan dat LMC werkneemster dusdanig onder druk heeft gezet dat dit als ernstig verwijtbaar handelen kan worden aangemerkt. Eerder kan worden gesteld dat LMC werkneemster te weinig heeft gestimuleerd. Er staat immers vast dat werkneemster te lang op arbeidstherapeutische basis heeft gewerkt. Werkneemster stelt verder dat LMC onvoldoende heeft gedaan om de onderliggende problematiek tussen partijen op te lossen en dat LMC daardoor de situatie heeft verergerd en heeft bijgedragen aan haar ziekte. Uit de door werkneemster overgelegde rapportages volgt wel dat de verstoorde arbeidsrelatie een belemmerende invloed had op het herstel van werkneemster, maar dat is wat anders dan dat de verstoorde arbeidsrelatie de situatie heeft verergerd en heeft

bijgedragen aan de ziekte van werknemer. Voor deze laatste stelling heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter geen of in ieder geval onvoldoende feiten en/of omstandigheden gesteld zodat die stelling als onvoldoende onderbouwd moet worden verworpen. De kantonrechter stelt verder vast dat er in augustus 2018 een poging is gedaan om de verstoorde arbeidsrelatie via mediation te herstellen, maar dat dat niets heeft opgeleverd. Werkneemster heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat het mislukken van de mediation aan LMC is te wijten. LMC had wellicht eerder moeten starten met de mediation en had na de mislukte poging een nieuwe bemiddelingspoging kunnen voorstellen. Dat LMC hiertoe niet is overgegaan kan echter niet als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt. De kantonrechter is voorts van oordeel dat het niet alleen aan LMC is om de onderliggende problematiek tussen partijen aan te pakken. Werkneemster heeft hierbij zelf ook een verantwoordelijkheid. De hiervoor genoemde tekortkomingen van LMC zijn ook als deze in onderlinge samenhang worden beschouwd niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen. Gelet op al het voorgaande is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van LMC. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:14416

Zaaknummer: 8546851 RP VERZ 20-50322

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: K.F.A.M. Weijling en P.T.M. de Haan

Wetsartikelen: 7:682 BW