

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat Tata Steel zich niet als goed werkgever heeft gedragen door zich niet te laten adviseren door medici over nek- en schouderklachten werknemer toegewezen bij eindvonnis. Nog te veel onduidelijk ten aanzien van loonvordering ter hoogte van € 100.010, partijen worden in gelegenheid gesteld om akte te nemen.

Feiten

Werknemer is van 1 november 1984 tot 1 mei 2017 bij (de rechtsvoorganger van) Tata Steel IJmuiden B.V. (hierna: Tata Steel) in dienst geweest. Op 31 maart 2003 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld vanwege nek- en schouderklachten. Kort na de ziekmelding tot 10 januari 2009 heeft hij als heftruckchauffeur gewerkt. In die periode is hij meerdere keren arbeidsongeschikt geweest en weer hersteld. In 2008 heeft werknemer aangegeven dat deze klachten samenhangen met de werkplek en dat hij ‘van het kastje naar de muur wordt gestuurd’. Het UWV oordeelt in een deskundigenoordeel als volgt: ‘Het kan werkgever niet worden ontzegd dat hij veel heeft ondernomen om werknemer te herplaatsen, maar hij heeft daarbij lang niet altijd adequaat gehandeld’. Bij beslissing van 20 oktober 2008 heeft het UWV de WIA-aanvraag van werknemer opgeschort en aan Tata Steel een loonsanctie opgelegd voor de duur van (maximaal) 52 weken. Bij beslissing van 4 februari 2009 heeft het UWV de loonsanctie verkort tot 16 maart 2009. De werkzaamheden waarvoor werknemer zal worden ingezet kennen een loonwaarde van 80% van zijn huidige salaris. De loonwaarde wordt derhalve vastgesteld op 80%. Op 7 oktober 2011 heeft werknemer zich opnieuw arbeidsongeschikt gemeld. Op enig moment in 2012 heeft hij psychologische hulp gezocht, vanwege vele moeilijke situaties in zijn leven, in combinatie met problemen op zijn werk. Opnieuw is een loonsanctie opgelegd, wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. In eerdere procedures heeft werknemer Tata Steel aansprakelijk gesteld voor de opgelopen nekhernia. Bij brief van 19 oktober 2016 heeft Tata Steel de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 mei 2017. Werknemer vordert in deze procedure onder meer dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Tata Steel jegens hem niet als goed werkgever gehandeld heeft. Daarnaast stelt werknemer een loonvordering in van € 100.010 bruto aan achterstallig loon.

*Oordeel**Goed werkgeverschap*

De vraag die voorligt, is of Tata Steel zich jegens werknemer als goed werkgever heeft gedragen. De kantonrechter overweegt dat het door de Commissie Gelijke Behandeling

vastgestelde verwijt erop neerkomt dat Tata Steel te laat een arbeidsdeskundig onderzoek heeft laten verrichten, zodat Tata Steel niet (tijdig) heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt dit in de voorliggende situatie met zich dat Tata Staal zich niet als goed werkgever heeft gedragen. Daartoe is redengevend dat werknemer Tata Steel regelmatig heeft aangegeven dat hij niet in staat was de door Tata Steel aangeboden functie uit te oefenen en dat Tata Steel ter zitting heeft verklaard dat het 'toch een beetje trial and error was'. Het ligt op de weg van een (goed) werkgever om zich te laten adviseren door medici en arbeidsdeskundigen over welke werkzaamheden een werknemer kan doen. *Trial and error* is niet de aangewezen weg. Gesteld noch gebleken is dat, en waarom Tata Steel zich niet eerder kon laten adviseren door een (externe) arbeidsdeskundige. Voorgaande verplichting geldt naar het oordeel van de kantonrechter in het onderhavige geval des te meer, gelet op de eerdere perioden van arbeidsongeschiktheid van werknemer. De gevorderde verklaring voor recht zal daarom bij eindvonnis worden toegewezen.

Loonvordering

Bij brief van 13 december 2017 heeft werknemer expliciet mededeling gedaan van het voorbehouden van zijn recht op nakoming. Aan deze correspondentie kan mede betekenis toekomen, zodat de kantonrechter van oordeel is dat Tata Steel er rekening mee moest houden dat werknemer nog bij haar aan zou kloppen voor volgens hem te weinig betaald loon. Werknemer heeft ter zitting gesteld dat zijn salaris na de functiewijziging ongeveer € 500 netto per maand minder was. Dat blijkt niet uit de salarisstroken van oktober 2008 en oktober 2009 die Tata Steel heeft overgelegd. Tata Steel heeft verklaard dat het salaris door middel van de suppletieregeling werd aangevuld. Uit het voorgaande volgt dat er met betrekking tot deze vordering nog te veel onduidelijkheden bestaan om een beslissing te kunnen nemen. Partijen worden dan ook in de gelegenheid gesteld om akte te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:6786

Zaaknummer: 8870896 \ CV EXPL 20-9592

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: Jong, L. de L. de Jong en E.F. Seunke

Wetsartikelen: 7:611 BW