

RECHTSPRAAK

Werkgever dient ergonomisch onderzoeksrapport aan werknemer te verstrekken. Daarnaast is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding zodat de re-integratie dient te worden voortgezet.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2001 in dienst getreden bij werkgever. Op 25 augustus 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt en hij is dat, op een korte onderbreking na, ook gebleven. De arbeidsdeskundige heeft op 25 februari 2021 een rapport opgesteld en partijen geadviseerd om het tussen hen bestaande conflict op te lossen. Op 10 september 2021 heeft er in opdracht van werkgever een ergonomisch onderzoek plaatsgevonden op de werkplek van werknemer. Van dit onderzoek is een rapport opgesteld. Werkgever heeft dat rapport ondanks herhaalde vraag van werknemer niet aan hem afgegeven en evenmin in het geding gebracht. Op 17 juni 2021 heeft een arbeidsdeskundige van het UWV op initiatief van werknemer een deskundigenoordeel gegeven. Het oordeel luidde dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende waren en dat er onvoldoende aandacht was voor het onderzoek naar mogelijkheden op taakniveau. Op 19 januari 2022 is er wederom op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel gegeven. Ook dit oordeel luidde dat de inspanningen van werkgever onvoldoende waren en dat er geen aandacht was voor aanpassing van de werkplek. Het UWV heeft werkgever bij brief van 6 juli 2022 een loonsanctie opgelegd. Werkgever heeft tegen deze beslissing bezwaar gemaakt. Op dit bezwaar was ten tijde van de mondelinge behandeling in hoger beroep nog niet beslist. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om aanpassing van de werkplek, wedertewerkstelling en verstrekking van het ergonomisch rapport. De voorzieningenrechter heeft de eerste twee vorderingen toegewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof dient te beoordelen of sprake is van een zodanige verstoorde arbeidsverhouding dat in redelijkheid niet van werkgever kan worden gevergd dat hij de re-integratie van werknemer in zijn bedrijf bevordert. Het hof volgt werkgever niet op dit punt. Naar het oordeel van het hof zijn de door werkgever aangehaalde incidenten in het verleden niet van dien aard en gewicht, dat dit in redelijkheid aan re-integratie van werknemer in zijn eigen of aangepast werk bij werkgever in de weg kan staan. Het hof is verder van oordeel dat het feit dat werknemer opkomt voor zijn rechten op het punt van de re-integratie bij werkgever en dat hij zich daarbij kritisch uit en ook rechtsmaatregelen niet schuwt, niet met zich brengt dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij meewerkt aan die re-integratie. Het spreekt voor zich dat het de onderlinge verhoudingen tussen partijen geen goed heeft gedaan dat

werknemer zich verzette tegen de aanwijzing van bepaalde casemanagers voor de re-integratie en later door middel van juridische stappen werkgever heeft proberen te bewegen om de volgens hem voor zijn re-integratie benodigde en door de arbeidsdeskundige in 2021 geadviseerde aanpassingen op de werkplek te realiseren. Dat werknemer zover is moeten gaan had echter met name te maken met de opstelling van werkgever in dat proces van re-integratie en in die zin is de verstoring van de verhoudingen zeker ook aan werkgever te wijten. Van partijen mag echter worden verwacht dat zij alles zullen inzetten om die verhoudingen te normaliseren en tot zakelijke proporties terug te brengen. Voor zover werkgever heeft betoogd dat de duurzame verstoring van de arbeidsverhouding (mede) wordt veroorzaakt door het feit dat werknemer ten onrechte allerlei aanpassingen van de werkplek wil afdwingen en niet akkoord gaat met de al door werkgever aangebrachte aanpassingen of gedane voorstellen voor aanpassing, verwerpt het hof dat betoog. Het UWV heeft meermaals geconcludeerd dat werkgever zonder deugdelijke grond niet genoeg deed om werknemer in eigen of aangepast werk te re-integreren en werkgever heeft tot op heden geweigerd de door de arbeidsdeskundige in het rapport van 25 februari 2021 geadviseerde aanpassingen integraal door te voeren. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer daarnaast zonder meer een rechtmatig en ook spoedeisend belang bij het ter beschikking krijgen van een afschrift van het ergonomisch rapport, dat is opgemaakt van het ergonomisch onderzoek dat op 10 september 2021 in opdracht van werkgever heeft plaatsgevonden. Hij heeft het recht om zelf te kunnen en mogen beoordelen of ook de ergonoom zich schaaft achter de adviezen van het arbeidsdeskundig rapport van 2021.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1147

Zaaknummer: 200.319.613_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, P.P.M. Rousseau en R.J. Voorink

Advocaten: J.C. Zevenberg en M.B. van Voorthuizen

Wetsartikelen: 7:658a BW en 843a RV