

RECHTSPRAAK

Werknemer met WGA-uitkering krijgt geen Xella-vergoeding wegens reële re-integratiemogelijkheden bij werkgever.

Feiten

Werknemer is meer dan 32 jaar in dienst geweest bij (rechtsvoorgangers van) ROC. Hij werkte bij deze onderwijsinstelling als voltijds docent. Op 1 juli 2020 is aan de arbeidsovereenkomst een einde gekomen omdat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Enkele jaren daarvoor echter, in maart 2016, was werknemer al uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. ROC heeft (na een loonsanctie) het loon van werknemer doorbetaald tot 7 maart 2019. Met ingang van deze datum ontvangt werknemer een WGA-uitkering op basis van 53,81% arbeidsongeschiktheid. Daarna heeft werknemer niet meer gewerkt en heeft ROC geen loon meer betaald. Op 7 juni 2019 heeft werknemer ROC verzocht het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding en uitbetaling van resterend verlof. Partijen zijn het hierover niet eens geworden. Volgens werknemer heeft ROC door zijn aanbod niet te aanvaarden gehandeld in strijd met goed werkgeverschap dat artikel 7:611 BW voorschrijft. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat ROC wordt veroordeeld om aan hem een schadevergoeding te betalen ter hoogte van de transitievergoeding (€ 81.000 bruto).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

ROC heeft gerechtvaardigd belang bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst vanwege reële re-integratiemogelijkheden

Voor de beantwoording van de vraag of er reële re-integratiemogelijkheden bestaan, is geen vastomlijnd beoordelingskader gegeven. Het hof gaat er wel van uit dat het een ander, ruimer begrip betreft. Met andere woorden: voor het oordeel dat herplaatsing in een passende functie mogelijk was in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW (en het dienstverband dus niet wegens langdurige arbeidsongeschiktheid kan worden beëindigd) ligt de lat hoger dan voor het oordeel dat er reële re-integratiemogelijkheden aanwezig zijn of waren (die maken dat er een gerechtvaardigd belang is aan de zijde van de werkgever bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst). Dat betekent dat ook werk dat geen aanpassing van het eigen werk betreft of passend werk is in het kader van herplaatsing een reële re-integratiemogelijkheid kan vormen. Een uitleg van het beoordelingskader waarbij het ontbreken van een herplaatsingsmogelijkheid in een passende functie al automatisch betekent dat er geen reële

re-integratiemogelijkheid bestaat, zou de aanvullende toets van het gerechtvaardigde belang als uitzondering (en het daarbij door de Hoge Raad genoemde voorbeeld) van zijn betekenis ontdoen.

Het hof overweegt dat, gelet op de bevindingen van het UWV, de aangeboden werkzaamheden in elk geval passend waren voor wat betreft de belastbaarheid van werknemer. Anders dan werknemer betoogt, is niet gebleken dat het uitvoeren van de aangeboden taken, ook tijdens het bijwonen van examens, contact met studenten vergde dat hij niet zou hebben aangekund. Bovendien is werknemer niet ingegaan op de uitnodigingen van ROC om te komen praten over de invulling van de taken. Dat was bij uitstek de gelegenheid geweest om de zorgen daarover op tafel te leggen en gezamenlijk te kijken of dit haalbaar was of op een andere manier moest worden ingevuld. Het feit dat het onderzoek naar de mentale belastbaarheid is stopgezet leidt niet tot een ander oordeel, omdat het UWV en de bedrijfsarts zich nadien eensluidend hebben uitgelaten over de (algehele) belastbaarheid van werknemer, welke bevindingen door het UWV zijn betrokken in het oordeel dat het aangeboden werk passend is. Nu de beloning het overeengekomen loon voor de eigen functie van docent zou zijn is ook in dat opzicht het aangeboden werk zonder meer passend. Dan is de vraag of de aangeboden werkzaamheden een reële functie betreffen in de zin van concreet en beschikbaar. Op basis van de uitvoerige toelichting van ROC over nut en functie van het ondersteunende werk van het Onderwijsbureau en het niveau, de kennis en de ervaring die werknemer als toegevoegde waarde daar had kunnen inbrengen, acht het hof de aangeboden werkzaamheden reëel.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6399

Zaaknummer: 200.289.739

Rechters: K. Mans, G.H. Bunt en C. Hoogland

Advocaten: S. Bocu en M.F. Groen

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:611 BW