



uitspraak van de week



Auteur : mr. W.A.E. Meuris
Datum : 20 juni 2018
Onderwerp : Aanspraak inkomensderving na vermeend kennelijk onredelijk ontslag
Rechtspraak : ECLI:NL:GHSHE:2018:2364

Het enkele feit dat het UWV een loonsanctie oplegt is niet voldoende om als ex-werknemer de werkgever te kunnen aanspreken voor inkomensderving na ontslag. Werknemer zal moeten aantonen dat als de werkgever zijn re-integratieverplichtingen wel correct zou zijn nagekomen, zijn gezondheidstoestand zodanig zou zijn verbeterd dat hij zijn werkzaamheden of andere passende arbeid bij werkgever (deels) had kunnen oppakken of anders bij een andere werkgever zou hebben kunnen hervatten. Dit geldt in spiegelbeeld ook voor de regresvordering van werkgever gedurende het derde verzuimjaar.

Een productiemedewerker raakt op zijn werk de macht over zijn benen kwijt en raakt daardoor arbeidsongeschikt. De werkgever krijgt van het UWV een loonsanctie opgelegd. Na ommekomst van het derde verzuimjaar wordt de man ontslagen.

Hij start een procedure tegen de werkgever, omdat het ontslag kennelijk onredelijk zou zijn. Het komt er op neer dat hij stelt dat hem een bedrijfsongeval is overkomen en als gevolg daarvan is hij arbeidsongeschikt geworden. De werkgever heeft vervolgens verzuimd om haar re-integratieverplichtingen na te komen, waarvoor het UWV haar een loonsanctie heeft opgelegd.

Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft de werkgever geen enkele voorziening voor hem getroffen, hoewel hij op dat moment al 20 jaar in dienst was en volledig arbeidsongeschikt. Daardoor is volgens de man onvoldoende compensatie, laat staan genoegdoening, verstrekt.

Het Hof concludeert eerst dat er geen sprake is geweest van een “bedrijfsongeval” in de zin van arbeidsongeval, nu er achteraf sprake blijkt te zijn van een acute hernia. De hernia valt niet terug te leiden tot de werkzaamheden of werkomstandigheden zoals die voor de man hebben bestaan, zodat die hernia niet aan werkgever kan worden toegerekend.

Het Hof gaat er daarom van uit dat geen causaal verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid van de man en de werkzaamheden die hij moest uitvoeren of de omstandigheden waaronder dat gebeurde. Verder bestaat er geen relatie tussen het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door werkgever en de financiële situatie waarin de man nu is komen te verkeren. Ook als de arbeidsovereenkomst niet zou zijn opgezegd, zou hij na het aflopen van de loonsanctie geen aanspraak meer hebben kunnen maken op loonbetalingen zodat de wijziging in zijn financiële situatie geen gevolg is van de opzegging van de arbeidsovereenkomst.



uitspraak van de week

De man stelt verder dat de werkgever een loonsanctie is opgelegd wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen. Het Hof stelt ter zake dat de man echter niet heeft aangevoerd dat zijn gezondheidstoestand bij het wel nakomen van haar re-integratieverplichtingen door de werkgever zodanig zou zijn verbeterd dat hij zijn werkzaamheden of andere passende arbeid bij werkgever of mogelijk bij een andere werkgever zou hebben kunnen hervatten.

Daarbij merkt het Hof op dat de werkgever in samenspraak met de bedrijfsarts voor hem een uitvoerig re-integratietraject in haar eigen onderneming heeft opgezet, maar dat uiteindelijk de conclusie van een arbeidsdeskundige is geweest dat hervatting in het eigen of ander passend werk bij werkgever niet meer mogelijk was en dat spoor twee ingezet diende te worden.

Met andere woorden: niet gesteld is dat de (thans nog bestaande) mate van arbeidsongeschiktheid is bepaald door het uitblijven van re-integratie inspanningen. Evenmin heeft de man gesteld dat een deugdelijke nakoming van de voor werkgever geldende verplichting om tot re-integratie via het tweede spoor te komen ertoe zou hebben geleid dat hij in een financieel betere situatie terecht zou zijn gekomen. Blijkens de beslissing van het UWV was de man twee jaar later nog altijd voor 100% arbeidsongeschikt. Dat dat op dit moment anders zou zijn, is niet gebleken. Zonder nadere motivering waarom dat anders zou zijn, welke motivering ontbreekt, maakt dat voorshands aannemelijk dat ook een naar het inzicht van de werknemer deugdelijke nakoming van de re-integratieverplichtingen via het zogenaamde “tweede spoor” niet tot een andere situatie zou hebben geleid dan die waarin de man zich nu bevindt.

Regresvordering werkgever en loonsanctie

Naar analogie van deze uitspraak geldt mijns inziens onverminderd dat ook de verzekeraar de regresvordering van de werkgever gedurende het derde verzuim niet kan weigeren enkel om het blote feit dat er een loonsanctie is opgelegd. Ook in dat geval gaat het er om of de werkgever wordt verweten dat hij a) tekort geschoten is in zijn re-integratieverplichtingen en b) dat die tekortkoming er toe heeft geleid dat er concrete mogelijkheden tot hervatten bij eigen werkgever of bij een andere werkgever zijn gemist. Alleen dan – hetgeen in feite inhoudt dat de werkgever de schade voor de verzekeraar niet heeft beperkt – is er voor verzekeraar een juridische grond om betaling van de regresvordering (deels) te weigeren.