

Geen loonsanctie, maar toch betalen?

Als werkgever denk je ‘veilig’ te zijn als het UWV geen loonsanctie heeft opgelegd: de re-integratie inspanningen lijken in orde en de werknemer krijgt (wel of g)een WIA-uitkering. Toch kunnen de (niet) verrichte re-integratie inspanningen – ondanks dat het UWV geen loonsanctie heeft opgelegd – ook na einde wachttijd tot een ‘sanctie’ leiden...

Zo blijkt uit de volgende uitspraak van het [gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) (datum uitspraak: 18 november 2021).

Opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

In deze kwestie is werknemer op 20 augustus 2017 vanwege fysieke klachten uitgevallen en heeft vanwege deze beperkingen in augustus 2019 een WGA-uitkering ontvangen op basis van 100% arbeidsongeschiktheid (niet duurzaam). De werkgever heeft vervolgens een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft hierop positief beslist, met als gevolg dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer per 4 december 2019 heeft opgezegd.

De werknemer heeft de **kantonrechter** daarop verzocht de arbeidsovereenkomst te herstellen, omdat hij het niet eens is met de beoordeling van de ontslagaanvraag door het UWV. De kantonrechter wijst het verzoek van de werknemer af.

Hoger beroep

Werknemer heeft tegen de beschikking van de kantonrechter beroep ingesteld bij het gerechtshof en vraagt (in plaats van bij de kantonrechter herstel van de arbeidsovereenkomst) nu een billijke vergoeding, omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst met hem niet rechtsgeldig heeft opgezegd.

Het gerechtshof is het met de werknemer eens en vindt dat de opzegging door de werkgever niet rechtsgeldig was. Het hof oordeelt dat de werkgever onvoldoende onderzoek heeft gedaan naar de re-integratiemogelijkheden van de werknemer in spoor I (terwijl de werknemer daar wel herhaaldelijk om heeft gevraagd en die mogelijkheden er ook waren, al dan niet op taakniveau) en meent dat de werkgever daarmee aan werknemer de kans heeft ontnomen zijn re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor optimaal te benutten. Had de werkgever dat wel gedaan, dan was de ontslagaanvraag waarschijnlijk niet toegewezen door het UWV aldus het hof.

(...)

Het hof is daarom van oordeel dat Dnata de mogelijkheden voor [appellant] in het eerste spoor onvoldoende heeft onderzocht. Tot die conclusie is het UWV bij beslissing op bezwaar van 6 februari 2020 ook gekomen. Deze beslissing, waarmee het UWV is teruggekomen van een eerdere beslissing van 18 juli 2019 dat Dnata voldoende re-integratie-inspanningen had verricht, weegt zwaar. Door na te laten de mogelijkheden voor [appellant] op taakniveau te onderzoeken, heeft Dnata [appellant] de kans ontnomen zijn re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor optimaal te benutten. Het hof komt tot de conclusie dat de re-integratie-inspanningen van Dnata in het eerste jaar onvoldoende zijn geweest en dat een juiste inspanning had kunnen leiden tot enige vorm van re-integratie van [appellant]. Indien Dnata zich daartoe wel voldoende had ingespannen en een functie had aangeboden die aansloot bij het taakniveau waartoe [appellant] wel in staat werd geacht, is het voldoende aannemelijk dat herstel van [appellant] te verwachten was geweest binnen 26 weken. Om die reden is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Dnata niet rechtmatig geweest. Het bewijsaanbod van Dnata wordt gepasseerd omdat dit ziet op feiten en omstandigheden die, indien bewezen, op dit punt niet tot een ander oordeel kunnen leiden.

(...)

Billijke vergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst onrechtmatig is opgezegd volgens het hof, komt aan de werknemer een billijke vergoeding toe van € 60.000,-. Eventuele schadevergoeding die de werknemer mogelijk zal ontvangen op grond van artikel 7:658 BW (werkgeversaansprakelijkheid vanwege de arbeidsomstandigheden), heeft het hof bij de begroting van de billijke vergoeding -m.i. terecht- buiten beschouwing gelaten.

Kortom: ondanks dat dus geen loonsanctie is opgelegd, wordt deze werkgever wel 'gestraft' voor onvoldoende re-integratie inspanningen gedurende de wachttijd. Niet in het kader van de beoordeling van het re-integratieverslag door het UWV, maar door het hof omdat de de opzegging onrechtmatig was. Als de werkgever meer onderzoek had gedaan naar re-integratie in het eerste spoor, dan was een opzegging niet aan de orde geweest volgens het hof.

Overigens heeft de werknemer bezwaar ingesteld tegen de beslissing van het UWV dat de re-integratie inspanningen van de werkgever voldoende zouden zijn geweest. Dit bezwaar is door het UWV gegrond verklaard (maar een loonsanctie met terugwerkende kracht opleggen kan niet) en dit wordt door het hof ook meegenomen in haar afweging de opzegging als onrechtmatig te beschouwen (zie quote uitspraak).

Datum

30 november 2021

Auteur

Stéphanie Heijtlager