

Werkgevers opgelet!

Een werkgever is op grond van de wet (artikel 7:658a BW) verplicht maatregelen te treffen om de eigen werkplek van een zieke werknemer aan te passen met het oog op het verrichten van de eigen of andere passende arbeid (voor zover dat redelijkerwijze mogelijk is). Een werkgever die ten onrechte deze maatregelen niet treft, kan geconfronteerd worden met een veroordeling daartoe door de rechter op straffe van een dwangsom.

Zo ook de werkgever in de zaak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 21 februari 2023 ([ECLI:NL:RBZWB:2023:1247](#)). In deze uitspraak heeft een lasser de voorzieningenrechter o.a. verzocht zijn werkgever te veroordelen (op straffe van een dwangsom) zijn werkplek aan te passen, zodat hij in staat wordt gesteld zijn eigen functie in aangepaste vorm te verrichten. De voorzieningenrechter heeft de vordering van de werknemer toegewezen. De werkgever moet de werkplek van de lasser aanpassen overeenkomstig de rapportage van de arbeidsdeskundige op straffe van een dwangsom van € 250 voor elke dag dat de werkgever daar niet aan voldoet, met een maximum van € 25.000 (!).

De lasser vindt dat de werkgever niet (volledig) aan zijn verplichtingen tot aanpassing van zijn werkplek voldoet en heeft de dwangsom (gedeeltelijk) geïncasseerd bij de werkgever. De werkgever heeft de dwangsommen niet betaald en dus heeft de werknemer de deurwaarder opdracht gegeven beslag te leggen op de bedrijfsauto's, aanhangwagens, landbouwvoertuigen en de bankrekening van de werkgever. Uiteindelijk heeft de werkgever betaald en zijn de beslagen opgeheven.

De werkgever stapt vervolgens naar de rechter, omdat hij meent niet aan de hoofdveroordeling te kunnen voldoen en daarom vordert de werkgever bij de rechter (primair) dat de werknemer de executie staakt, om te voorkomen dat er nog meer dwangsommen worden verbeurd.

De voorzieningenrechter wijst de vordering van de werkgever af: volgens de kantonrechter kan de werkgever niet worden gevolgd in de stelling dat zij in de onmogelijkheid verkeert om volledig aan de hoofdveroordeling (lees: aanpassing van de functie) te voldoen en zodoende is staking van executie niet aan de orde:

“(…)

Naar het oordeel van de kantonrechter kan [eiser] niet worden gevolgd in haar stelling dat zij in de onmogelijkheid verkeert om volledig aan de hoofdveroordeling te voldoen. Zij heeft daartoe geen feiten en omstandigheden naar voren gebracht die zich ná de hoofdveroordeling hebben voorgedaan en die in de weg staan aan de uitvoering van de hoofdveroordeling, dat wil zeggen aan het verbeteren van de afzuiging bij de OP-machine en het aanbrengen van een vaste pijppopstelling. De omstandigheid dat deze aanpassingen – mogelijkerwijs, want ook daarover verschillen partijen van mening – tot hoge kosten leiden en geen garantie bieden op een duurzaam passende werkplek, vormt geen omstandigheid die ná het vonnis van 3 november

2022 is opgekomen en kan ook overigens voorshands niet de conclusie dragen dat de uitvoering van deze aanpassingen in redelijkheid niet van [eiser] kan worden gevergd. Daar komt nog bij dat [eiser] géén van deze twee aanpassingen heeft gerealiseerd en dat ook indien ten aanzien van een daarvan (wel) sprake zou zijn van onmogelijkheid als bedoeld in artikel 611d Rv, dit niet toelaat dat de dwangsom wordt opgeheven of verminderd.

(...)”

De vorderingen van de werkgever worden afgewezen en dat betekent dat de werkgever de werkplek volledig – overeenkomstig de arbeidsdeskundige rapportage – moet aanpassen. Doet de werkgever dat niet, dan gaan de dwangsommen weer lopen...

Kortom: werkgevers moeten zich bewust zijn van de op hen rustende verplichting de werkplek van een arbeidsongeschikte werknemer aan te passen. Gebeurt dat niet, dan kan een zieke werknemer op straffe van een dwangsom aanpassing van de werkplek bewerkstelligen en dat kan uitmonden in nóg een juridische procedure (executiegeschil) over het al dan niet voldoen aan de veroordeling tot aanpassing van de werkplek. Dit kan aardig in de ‘papieren’ lopen. Deze werkgever loopt het risico een maximale dwangsom van € 25.000 te moeten betalen aan de werknemer, bovenop de kosten van de loondoorbetaling tijdens ziekte en de overige re-integratiekosten.

Als werkgever doe je er in een dergelijk geval verstandig aan de werkplek aan te passen. In het kader van de schadelastbeheersing is werkhervatting in de eigen aangepaste functie in de regel ‘voordeliger’ dan ‘niets doen’. De werkgever in deze casus ziet zich daarbij geconfronteerd met een maximale dwangsom van € 25.000... Dat is een dubbele en (deels onnodige) schadelast.

Datum

03 maart 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager