



Auteur: Wim Meuris, Juridisch adviseur, gepubliceerd op LinkedIn op 14 november 2017

ECLI:NL:GHSHE:2017:3752 ,

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHSHE:2017:3752>

Werkgever mag in casu al loonbetaling stoppen omdat werknemer weigert plan van aanpak te ondertekenen, waarin sollicitatieplicht is opgenomen.

Werkgever stuurt arbeidsongeschikte werknemer in het kader van het re-integratieproces een concept eerstejaarsevaluatie alsmede een concept bijstelling plan van aanpak. De man stemt met de bijstelling plan van aanpak niet in, omdat hierin een sollicitatieverplichting is opgenomen inhoudende dat de man per direct verplicht zou zijn minimaal eenmaal per week te solliciteren.

Werkgever heeft de man daarop laten weten dat als hij niet uiterlijk op een bepaalde datum zou overgaan tot ondertekening van de bijstelling plan van aanpak de loondoorbetaling zou worden stopgezet. De man doet dat niet. Werkgever vraagt het UWV om een deskundigenoordeel. Het UWV oordeelt daarop dat de man niet voldoende meewerkt aan zijn re-integratie.

Werkgever zet de loondoorbetaling stop.

Hof: Op grond van artikel 7:660a (thans:) lid 1 onder b BW moet werknemer zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW (zoals dat in 2014 luidde).

Vast staat dat aangezien werknemer geen passende werkzaamheden binnen haar onderneming beschikbaar had, er een re-integratie spoor 2 zou moeten worden gevolgd. De werkgever heeft hiervoor re-integratiebureau ingeschakeld, waarvan mevrouw contacten onderhield met de man. In de desbetreffende concept voor de bijstelling van het plan van aanpak staat: "Omdat werkgever de kansen voor werknemer optimaal wil laten benutten, is gekozen voor een individuele maatwerk begeleiding met een modulaire opbouw in benodigde vaardigheden naast een begeleiding in sollicitatieactiviteiten."

In haar schriftelijke verklaring in deze zaak heeft de [mevrouw van het re-integratiebureau] uiteengezet dat bij de werkwijze van het re-integratiebureau de werkgever wordt geadviseerd de kandidaat al enige sollicitatieactiviteiten te laten uitvoeren zodat ook de vaardigheden in de praktijk beoordeeld kunnen worden op de kwaliteit en het individuele maatwerktraject daarop kan worden aangepast.

Naar het oordeel van het hof kon op grond van artikel 7:660a lid 1 onder b BW de medewerking van de man aan dit onderdeel van het plan van aanpak worden verlangd. Daarbij is van betekenis dat dit plaatsvond in het kader van herplaatsing bij een andere werkgever dan werkgever. Dat brengt immers mee dat sollicitatieactiviteiten dienen te worden verricht. Mede in aanmerking genomen dat de man stelt over geen sollicitatievaardigheden te beschikken, acht het hof ook de gekozen aanpak om hem eerst zelf "proefsollicitaties" te laten doen om te beoordelen wat voor begeleiding in zijn geval nodig is, redelijk. Van een eenzijdige sollicitatieverplichting zonder daarbij enige ondersteuning te bieden is geen sprake. Het plan van aanpak was er juist op gericht om de man adequate begeleiding te kunnen bieden bij het solliciteren.

Mede gelet op het voorgaande heeft de man inderdaad zonder deugdelijke grond geweigerd om mee te werken aan het bijstellen van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW. Het door werkgever gedane beroep op de uitzondering op artikel 7:629 lid 1 BW slaagt derhalve.



Aan dit oordeel draagt voorts het volgende bij. Het standpunt van werkgever dat eerst het plan van aanpak door de man ondertekend zou moeten worden voordat er een trajectplan zou kunnen worden opgesteld, was naar het oordeel van het hof gerechtvaardigd. De werkgever heeft gesteld dat de verhoudingen tussen partijen niet goed waren en dat zij al eerder hadden geprocedeerd ten aanzien van door de man opgelegde loonsancties vanwege het niet nakomen van re-integratieverplichtingen. Bezien tegen die achtergrond is het begrijpelijk dat de werkgever hechtte aan de ondertekening door het plan van aanpak door de man, om zich te verzekeren van de medewerking door de man daaraan. Ook was het wenselijk voor werkgever over een door de man ondertekend stuk te beschikken om de offerte van het re-integratiebureau te accepteren, en wel alvorens het begeleidingstraject in te gaan.