

Reïntegratieplan exit

De Hoge Raad oordeelde op 22 juni jl. dat bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer het reïntegratieplan alleen noodzakelijk is in gevallen waarin de ziekte verband houdt met de beëindiging, en niet bij een onherstelbaar verstoord relatie of bij bedrijfsbeëindiging.

Johan Pel

advocaat te Amsterdam

De eis van het getoetste reïntegratieplan is op 1 januari 1999 ingevoerd als onderdeel van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. De praktijk was van meet af aan weinig gecharmeerd van deze eis, waarvan het redelijk doel in de meeste gevallen niet vaststelbaar was. Inmiddels heeft de wetgever besloten dat het reïntegratieplan als reïntegratie-instrument als geheel komt te vervallen. In het kader daarvan zal ook de slotzin van art. 7:685 lid 1 komen te vervallen (Wet Verbetering Poortwachter 27 678). Zover is het echter nog niet en de praktijk moet dus nog even doormodderen. Gelukkig heeft de Hoge Raad de praktijk de helpende hand geboden.

Najaar 2000 bepaalde de Hoge Raad reeds dat bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer, niet altijd een getoetst reïnte-

gratieplan moet worden overgelegd (*Advocatenblad* 2000-20, p. 874v.). De Hoge Raad bevestigt nu in zijn beschikking van 22 juni 2001 (*JAR* 2001, 130) dat de (kanton)rechter niet buiten het toepassingsgebied van art. 7:685 treedt indien hij terecht of onterecht oordeelt dat het ontbreken van een reïntegratieplan niet aan ontvankelijkheid in de weg staat. Het toepassingsgebied van art. 7:685 omvat mede de uitleg en toepassing van het voorschrift van de laatste zin van lid 1 van dit artikel, aldus de Hoge Raad. Hierop stuitte het cassatieberoep af.

Onzekerheid

De Hoge Raad vervolgt zijn beschikking echter met een aantal overwegingen ten overvloede: 'In verband met de daaromtrent in de rechtspraak en de literatuur bestaande onzekerheid ziet de Hoge Raad aanleiding in te gaan op de in de toelichting op het middel aan de orde gestelde vraag of in beginsel steeds wanneer de werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, een reïntegratieplan bij het verzoekschrift moet worden gevoegd (of later in het geding moet worden gebracht), ook al doet zich een geval voor waarin een reïntegratieplan geen enkele zin heeft.'

Vervolgens bespreekt de Hoge Raad uitvoerig de parlementaire geschiedenis. In de Eerste Kamer huldigde de regering de opvatting dat de eis van het getoetste reïntegratieplan geen enkele uitzondering duldde. Gelet op het feit dat die opvatting in de Tweede Kamer niet aan de orde was gekomen en daarvoor in de Eerste Kamer geen meerderheid bestond, kan die opvatting van de regering volgens de Hoge Raad niet bepalend zijn 'voor het antwoord op de vraag of het ontbreken van een door het

Lisv getoetst reïntegratieplan in alle gevallen moet leiden tot niet-ontvankelijkheid van de werkgever (...). Een redelijke, op de eisen van de (ontbindings)praktijk afgestemde en met de ratio van genoemde procedureregels strokende uitleg brengt mee dat niet-ontvankelijkheid achterwege dient te blijven niet alleen in het geval van HR 29 september 2000, nr. R00/001, NJ 2001, 302 maar ook in die gevallen waarin reïntegratie van de werknemer naar het oordeel van de rechter niet aan de orde kan komen, waaronder het geval dat de verhouding werkgever/ werknemer onherstelbaar is verstoord en het geval van ontbinding in verband met bedrijfsbeëindiging.'

Met name deze slotzin is voor de praktijk van belang. Hieruit lijkt te volgen dat in die gevallen waarin de ziekte van de werknemer niet centraal staat, maar de ontbinding wordt verzocht wegens daarbuiten liggende gronden, een reïntegratieplan niet nodig is. Ik ga er daarbij vanuit dat door het gebruik van het woord 'waaronder' een ruime uitleg voor de hand ligt en dat bijvoorbeeld inkrimping op economische gronden, als minder drastische variant van een ontslag op economische gronden dan bedrijfssluiting, ook onder de uitzondering valt.

Verleden tijd

Het reïntegratieplan kan nog verlangd worden in die gevallen waarin de ziekte verband houdt met de beëindiging, bijvoorbeeld omdat er discussie is over de vraag of de werknemer nog terug kan in het eigen werk dan wel in andere passende arbeid. Juist in die gevallen kan het deskundig oordeel van de Arbo-dienst, getoetst door GAK, de rechter behulpzaam zijn in het bepalen van diens oordeel. In nagenoeg alle andere gevallen lijkt de eis van het reïntegratieplan tot het verleden te behoren. n