

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Re-integratie in eigen functie. Niet aannemelijk is geworden dat het van werkgever gevegd kan worden gebruik te maken van de door werkneemster aangewezen arbeid (te weten deelname aan het MT zonder met haar direct leidinggevende in gesprek te gaan over het ontstane arbeidsconflict).

Werkneemster is in 2004 in dienst getreden van werkgever. Vanaf 2012 was zij werkzaam als managementassistent. Enig statutair directeur van werkgever is de heer A. A is de vader van werkneemster. In april 2015 werd werkneemster ziek. De huisarts constateerde burn-outverschijnselen en schreef rust voor. De arboarts heeft in juni 2015 aan werkneemster geadviseerd om systeemtherapie te volgen. De heer A heeft geweigerd om systeemtherapie goed te keuren en heeft werkneemster te kennen gegeven dat hij geen contact meer met haar wil. Hierna heeft werkneemster een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Het UWV oordeelt op 6 oktober 2015 dat de re-integratie-inspanningen van werkgever niet als voldoende te beschouwen zijn. Een daaropvolgend mediationtraject heeft niet tot een oplossing geleid. Op 3 februari 2016 zijn partijen overeengekomen dat werkneemster zal re-integreren in haar eigen functie. Werkneemster wenst te re-integreren in haar eigen functie als managementassistent en MT-lid. Werkgever ziet geen toegevoegde waarde in het starten als toehoorder in het MT. Werkgever heeft vanaf 20 mei 2016 geen loon meer aan werkneemster betaald. Werkneemster stelt een loonvordering in.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De onderhavige vordering heeft betrekking op de vraag op welke wijze de re-integratie van werkneemster vorm dient te krijgen. Vast staat dat werkneemster in verband met arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid volledig te verrichten. Het laatste advies van de bedrijfsarts luidt immers dat zij verwacht dat werkneemster kan starten met 4 uur per week in aangepast eigen werk. De bedrijfsarts acht haar dus op zichzelf wel geschikt voor het eigen werk. Partijen verschillen van mening wat onder het eigen werk moet worden verstaan en met name of daaronder ook valt deelname aan het MT. In deze zaak is echter in feite sprake van een arbeidsconflict, namelijk de vraag of werkneemster al dan niet deel uitmaakt van het MT. De voorzieningenrechter stelt voorop dat voor een succesvolle re-integratie in het algemeen een voldoende vertrouwensband tussen werknemer en werkgever noodzakelijk is. Verder is van een volledig herstel van werkneemster nog (lang) geen sprake. Voorts is van belang dat aannemelijk is dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid direct te maken heeft met de breuk tussen werkneemster en haar vader, welke omstandigheid doorwerkt in de relatie tussen haar en haar directe

leidinggevende, de heer D. Werkneemster beschuldigt D er immers van er mede de oorzaak van te zijn geweest dat haar vader met haar gebroken heeft. Verder is van belang dat werkneemster categorisch heeft geweigerd om de ontstane situatie met D te bespreken en dat zij re-integratiewerkzaamheden slechts wil starten in de vorm van directe deelname aan het MT. Dit is naar het oordeel van de voorzieningenrechter echter niet realistisch gelet op het uitgangspunt dat voor een succesvolle re-integratie een vertrouwensbasis tussen haar en D is vereist. Werkneemster houdt daarom ten onrechte vast aan haar wens om de re-integratie uitsluitend te starten door directe deelname aan het MT in plaats van hetgeen tussen partijen voorgevallen is eerst te bespreken. In dat laatste geval zou vervolgens bezien kunnen worden of zij de aangeboden werkzaamheden als marketingassistent zou moeten gaan verrichten (zodat zij werkritme op kan doen) of als managementassistent (haar eigen functie), zij het zonder (direct al) deel te nemen aan vergaderingen van het MT. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werkgever bereid is haar deze laatstgenoemde werkzaamheden te laten vervullen indien de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige dat verantwoord vinden. Hiervóór pleit overigens ook dat indien mogelijk re-integratie in het eigen werk voorop dient te staan. Gelet op deze omstandigheden is de vordering niet toewijsbaar. Niet aannemelijk is geworden dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat het van werkgever gevegd kan worden gebruik te maken van de door werkneemster aangewezen arbeid (te weten deelname aan het MT zonder met haar direct leidinggevende in gesprek te gaan). Nu het aan beide partijen te wijten is dat de re-integratie is vastgelopen is in onvoldoende mate voldaan aan de voorwaarde voor een loonstop dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten. Dit brengt mee dat de vordering tot doorbetaling van loon toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4521

Zaaknummer: C/16/417286 / KG ZA 16-451

Rechters: P. Krepel

Advocaten: H.Th. Schravenmade en F.S.P. van der Wal

Wetsartikelen: 7:627 BW en 7:628 BW