

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

***Werkgeefster moet arbeidsongeschikte Teleservice Medewerkster alarmcentrale in staat stellen het door haar aangeboden passende werk (eigen werk enkel in dagdiensten en voor minder uren) te verrichten.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 2007 in dienst, laatstelijk in de functie Teleservice Medewerker. Zij is werkzaam voor een alarmcentrale. Op 20 december 2009 meldt zij zich ziek. Bij einde wachttijd wordt zij geheel arbeidsongeschikt geacht en in 2014 vindt op grond van verdiensten een herziening van de arbeidsongeschiktheid plaats van 35-80%. Met ingang van 1 mei 2012 is zij voor 21,85 uur per week, enkel in dagdienst werkzaam geweest. Na hernieuwde uitval op 28 november 2014, heeft werkneemster per 30 mei 2016 haar werkzaamheden gedurende 15 uur per week verricht. Op 28 november 2016 is werkgeefster gestopt met loonbetaling. Werkneemster heeft vanaf die datum niet meer gewerkt. Werkgeefster vraagt op 20 januari 2017 een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid aan bij het UWV. Werkneemster verzoekt wedertewerkstelling in de functie Teleservice Medewerker voor 15 uur per week. Zij legt daaraan ten grondslag dat zij gedurende haar ziekte steeds haar eigen functie heeft uitgeoefend, zij het voor minder uren, namelijk 15 uur per week enkel in dagdienst en zonder avond- en nachtdiensten. Werkneemster meent dat werkgeefster haar ook na 27 november 2016 nog voor 15 uur per week te werk dient te stellen en dat zij recht heeft op loon over die uren.

### *Oordeel*

#### *Re-integratieverplichtingen*

Kern van het geschil betreft de vraag of bij werkgeefster passende arbeid voor werkneemster voorhanden is dan wel kan worden gecreëerd en zo ja, of in redelijkheid van werkgeefster kan worden gevergd dat zij werkneemster passende arbeid laat verrichten. Vast staat dat werkneemster op 28 november 2016 haar werk nog niet (volledig) heeft hervat. Zij werkte op dat moment immers slechts 15 van de 21,85 uur per week. Hierdoor is werkgeefster in beginsel nog steeds verantwoordelijk voor de inpassing van werkneemster in haar organisatie. Voor zover reeds in deze procedure, vooruitlopend op de beoordeling van het UWV, moet worden uitgegaan van een IVA-situatie, neemt dit evenmin de verantwoordelijkheid van werkgeefster voor de re-integratie weg, aangezien de arbeidsovereenkomst tot op heden voortduurt. De

kantonrechter is voorlopig van oordeel dat de werkzaamheden gedurende 15 uur per week (verdeeld over drie dagen van vijf uur) in dagdiensten voor werkneemster passend zijn.

*Kan van werkgeefster worden gevegd dat zij werkneemster passende arbeid laat verrichten?*

Uit de door werkgeefster gestelde omstandigheden is onvoldoende gebleken dat niet van haar gevegd kan worden dat zij werkneemster voor 15 uur per week in dagdiensten laat werken. Werkgeefster heeft werkneemster vanaf 30 mei 2016 reeds zeven maanden laten werken conform de voorlopig vastgestelde passende arbeid. Van een verdere aanpassing is op grond van de FML, die door de bedrijfsarts is opgesteld, geen sprake. Op de telefooncentrale werken 21 medewerkers. Dat deze passende arbeid van werkneemster voor werkgeefster onacceptabel is gelet op haar planning en haar bedrijfsvoering heeft zij met een enkele mondelinge toelichting ter zitting onvoldoende onderbouwd. Dit geldt eveneens voor de door werkgeefster gestelde impact die de passende arbeid van werkneemster heeft op haar naaste collega's. Bovendien is (structureel) ruilen van een gewenste ochtenddienst door de zaterdagmedewerker bij werkgeefster bekend en wordt door haar niet tegengehouden, hoewel dit eveneens impact heeft op de overige collega's. Werkgeefster wordt veroordeeld werkneemster binnen drie dagen na betekening van het vonnis in staat stellen haar functie voor 15 uur per week in dagdiensten uit te oefenen. Werkgeefster is vanaf 28 november 2016 achterstallig salaris verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 14-02-2017

**Zaaknummer:** 5553698 \ VV EXPL 16-238