

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Na onenigheid over de plaats van re-integratie, past werkgever loonsanctie toe op zieke werknemer. Psychische klachten van werknemer zijn echter van dien aard, dat niet gezegd kan worden dat werknemer niet aan re-integratieverplichtingen voldoet. Toepassing loonsanctie onterecht.

De feiten

Werkneemster is op 20 november 2007 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgever. Het salaris van werkneemster bedraagt thans € 1422,79 bruto per maand, bij een dienstverband van 24 uur per week. Werkneemster verrichtte in overleg met en met toestemming van haar werkgever een deel van haar werkzaamheden thuis. Op 23 november 2015 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf 20 juni 2016 is werkneemster van start gegaan met de re-integratie. Op basis van een arbeidsdeskundig onderzoek in september 2016 is door de bedrijfsarts een opbouwschema voorgesteld. Op donderdag 13 oktober 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden over de re-integratie, aan de hand van het advies van de bedrijfsarts (functionele mogelijkhedenlijst en het arbeidsdeskundig onderzoek). Op donderdag 20 oktober 2016 stuurt A een e-mail aan werkneemster, waarin de afspraken en het opbouwschema worden weergegeven. De re-integratie verloopt moeizaam en partijen zijn het niet eens over de plaats van de re-integratiewerkzaamheden. Op 17 januari 2017 stuurt de behandelend psychiater van werkneemster een verklaring naar het UWV in het kader van de door werkneemster bij die instantie verzochte second opinion. De conclusie van de verklaring is dat de door werknemer uitgevoerde re-integratie-inspanningen niet onvoldoende zijn. Werkneemster vordert onder meer het achterstallig salaris over de periode 1 oktober 2016 tot en met 31 december 2016. Werkgever heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de vordering.

De beoordeling

De vraag is of werkgever passend werk heeft aangeboden of redelijke voorschriften heeft gegeven dan wel of werkneemster een deugdelijke grond had daaraan niet mee te werken. De kantonrechter stelt vast dat hij niet over alle relevante informatie beschikt, wat gezien de medische aard ervan niet verwonderlijk is. De bedrijfsarts heeft op 18 oktober 2016 gerapporteerd dat zijn FML van 6 september 2016 nog steeds actueel is en dat er geen urenbeperking geldt. Verder schrijft hij dat de werkplek door werkgever is aangepast, zodat het werk voltijds door werkneemster kan worden uitgevoerd. Niettemin adviseert hij een

opbouwschema. Volgens werkneemster was haar werkplek echter niet deugdelijk aangepast. Volgens werkgever werkte werkneemster met een laptop en kon zij deze heel goed op de naast haar bureau staande tafel zetten. Dit verweer is niet nader door werkneemster weersproken, zodat de kantonrechter – mede omdat de bedrijfsarts heeft geschreven dat de werkplek is aangepast – van de juistheid ervan uitgaat. Uitgaande van de lichamelijke klachten waar werkneemster mee te kampen had, moet het ervoor worden gehouden dat werkgever passende arbeid heeft aangeboden. Tijdens de zitting heeft werkneemster toegelicht dat zij haar klachten al medio augustus 2016 had en daarvoor medicatie (Venlafaxine) kreeg. Vanwege deze medicatie mocht zij geen auto meer rijden en was het reizen tussen huis en werk met het openbaar vervoer te zwaar voor haar. De bedrijfsarts ging er echter van uit dat werkneemster in plaats X zou moeten re-integreren en heeft ook zodanig aan werkgever geadviseerd. Er ontstond daardoor onenigheid tussen werkneemster en werkgever over de te volgen weg, die resulteerde in een loonsanctie van werkgever en het verzoek van werkneemster aan het UWV om een second opinion. In overleg met een verzekeringsarts van het UWV komt arbeidsdeskundige C tot de conclusie dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster niet onvoldoende zijn en dat niet aannemelijk is dat de inspanningen die door werkgever van werkneemster gevegd worden redelijk zijn. De kantonrechter begrijpt het rapport van het UWV aldus dat deze instantie van mening is dat de psychische klachten van werkneemster van dien aard zijn dat niet gezegd kan worden dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen voldoet. De kantonrechter benadrukt dat hij geen medische beoordeling kan geven, maar hij is op voorhand van oordeel dat het aannemelijk is dat werkneemster reeds bij de vaststelling van de FML van september 2016 psychische klachten had. Het moet er al met al voor worden gehouden dat de conclusie van het UWV dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen nakomt, ook van toepassing is op de periode voordat werkgever de loonbetalingen opschortte. Of de klachten verergerd zijn door het conflict, zoals werkgever stelt, kan de kantonrechter zonder nadere informatie niet vaststellen en is voor dit kort geding ook niet relevant. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat zodanige grond aanwezig was, zodat de loonsanctie onterecht is toegepast. De vordering tot doorbetaling van loon zal daarom worden toegewezen, waarbij in aanmerking moet worden genomen dat werkneemster in haar tweede ziektejaar zit en daarom slechts recht heeft op 70% van dat loon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:684

Zaaknummer: 5618220

Rechters: M.E. Heinemann

Advocaten: J.H. Weermeijer en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW, 7:629 lid 3 onderdeel d BW en 7:660a BW