

RECHTSPRAAK

werkneemster/ROC Friese Poort

Werkgever wil re-integratie doen plaatsvinden op andere standplaats. Medische situatie werkneemster én gewijzigde omstandigheden op oude standplaats maken re-integratie op oude standplaats wenselijker. Bevel werkgever om werkneemster toe te laten tot re-integratie op oude standplaats.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 18 augustus 1997 in dienst getreden bij ROC Friese Poort. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van coördinerend docent, met als standplaats A/B. A was daarbij de kantoorlocatie van waaruit zij werkzaam was. Werkneemster heeft zich in 2016 ziek gemeld. Bij brief van 19 juli 2017 heeft ROC Friese Poort aan werkneemster meegedeeld dat haar standplaats wordt gewijzigd in C. Werkneemster heeft in kort geding in eerste aanleg gevorderd een veroordeling van ROC Friese Poort om werkneemster in de gelegenheid te stellen tot werkhervatting op de vestiging van ROC Friese Poort te A en daaraan een dwangsom te verbinden. De kantonrechter heeft bij vonnis van 20 december 2017 de vorderingen afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

De vordering van werkneemster komt erop neer dat zij het hof verzoekt een bevel te geven aan ROC Friese Poort om haar tot het werk toe te laten in A, hoewel zij door de bedrijfsarts niet tot werkhervatting in staat wordt geacht en zij zichzelf ook niet arbeidsgeschikt acht. Zolang die situatie van ongeschiktheid tot werkhervatting voortduurt, heeft werkneemster echter geen spoedeisend belang bij haar vordering ROC Friese Poort te bevelen haar tot werkhervatting in A toe te laten. Met die constatering wordt echter geen recht gedaan aan de situatie zoals die ten tijde van de behandeling van dit hoger beroep is. Weliswaar behoort werkhervatting nu kennelijk niet tot de mogelijkheden, maar het al genoemde advies van de bedrijfsarts houdt ook in dat partijen elkaar moeten blijven aanspreken op re-integratie-inspanningen. Dat advies sluit aan bij alle eerdere adviezen van de bedrijfsarts waarvan de essentie telkens weer is dat ingezet moet worden op re-integratie van werkneemster en dat partijen elkaar op re-integratie-inspanningen moeten aanspreken. In dat licht bezien vat het hof de vordering van werkneemster ook op als een vordering inhoudende een veroordeling van ROC Friese Poort om werkneemster toe te laten tot re-integratie op de vestiging A. Uit de berichten van de bedrijfsarts in de periode van 21 juni 2016 tot en met 6 juni 2018 blijkt dat de klachten van

werknemer aanvankelijk geen medische redenen kenden maar hun oorzaak vonden in het arbeidsconflict met ROC Friese Poort. Vanaf december 2016 verandert dat. Werkneemster heeft toen een TIA gehad en dat heeft geleid tot medische beperkingen, terwijl het arbeidsconflict onverminderd bleef bestaan. In hoger beroep is gebleken dat ROC Friese Poort bij het besluit tot wijziging van de standplaats geen rekening heeft gehouden met de medische beperkingen die werkneemster als gevolg van de TIA heeft. Door ROC Friese Poort is in dat verband weliswaar aangevoerd dat zij niet bekend was met die beperkingen, maar ROC Friese Poort miskent daarmee dat werkneemster in haar reactie op het voorgenomen besluit melding heeft gemaakt van haar medische beperkingen. ROC Friese Poort had, naar voorlopig oordeel van het hof, als goed werkgever onderzoek moeten doen naar de ernst van deze beperkingen en naar de vraag in hoeverre een wijziging van de standplaats gelet op die beperkingen vanuit medisch oogpunt onwenselijk was en in de weg stond aan re-integratie van werkneemster alvorens tot de standplaatswijziging te besluiten. Vanuit de invalshoek van de beperkingen van werkneemster bezien is re-integratie in A het meest wenselijk: dat werkt stressverminderend bij haar, voorkomt vervoerproblemen, biedt haar mede daardoor het voor herstel noodzakelijke 'comfort' en is daarom kansrijker te oordelen dan re-integratie in C. Vanuit samenwerkingsoogpunt bezien zijn risico's verbonden aan re-integratie in A, maar die risico's zijn beperkt omdat werkneemster daar nog slechts met een deel van haar conflictpartners te maken heeft en een toekomstgerichte houding van alle (resterende) betrokkenen mag en kan verwacht worden. Om deze reden zal een voorziening worden getroffen die inhoudt dat werkneemster in A tot re-integratie moet worden toegelaten. In verband met de voor het onderwijs geldende vakantieperiode zal een enigszins ruime termijn worden gesteld. In afwachting van de resultaten van die re-integratie zal het besluit van 19 juli 2017 (aanwijzing C als standplaats van werkneemster) worden geschorst.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:6769

Zaaknummer: 200.231.691/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, H. de Hek en O.E. Mulder

Advocaten: E.W. Kingma en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:660a BW en 7:611 BW