

RECHTSPRAAK

Van werkgeefster kan in redelijkheid worden gevergd de door langdurig arbeidsongeschikte werkneemster verrichte arbeid te continueren nu zij voor de periode van meer dan een jaar voor 20 uur per week reeds aangepaste arbeid in de eigen functie verricht.*Feiten*

Lode is een specialistisch bedrijf dat zich bezighoudt met het ontwikkelen, fabriceren en verkopen van medische apparatuur. Werkneemster is op 1 juli 1992 bij Lode in dienst getreden, laatstelijk in de functie van productspecialist. Werkneemster heeft zich op 12 september 2017 ziek gemeld en is sindsdien onafgebroken arbeidsongeschikt geweest. Op 14 juni 2019 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd bij het UWV. Werkneemster verricht, laatstelijk vanaf 8 augustus 2019, arbeid bij Lode voor twintig uur per week in eigen, aangepast werk in het kader van haar re-integratie. Op 5 september 2019 heeft het UWV de aanvraag om een WIA-uitkering niet in behandeling genomen, omdat Lode onvoldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. Aan Lode is een loonsanctie van 52 weken opgelegd. Het UWV heeft bij besluit van 23 juni 2020 het door Lode gemaakte bezwaar tegen de loonsanctie ongegrond verklaard. Vanaf 8 september 2020 heeft werkneemster geen salaris meer van Lode ontvangen en is zij niet meer in de gelegenheid gesteld werkzaamheden te verrichten. Bij e-mail van 30 september 2020 heeft Lode aangegeven dat met het eindigen van de loondoorbetalingsverplichting ook de re-integratieverplichting eindigt en dat Lode aan werkneemster geen volwaardig passende functie kan bieden die toegevoegde waarde heeft voor Lode. Op 19 oktober 2020 heeft de bedrijfsarts van Lode geoordeeld dat werkneemster vanuit medisch oogpunt voor 20 uur per week inzetbaar is in aangepast eigen werk en dat het de verwachting is dat de huidige belastbaarheid duurzaam zal zijn. Op 24 november 2020 heeft Lode een ontslag aanvraag ingediend bij het UWV. Werkneemster vordert dat de kantonrechter Lode veroordeelt tot onder meer wedertewerkstelling van werkneemster (in haar arbeid behorende bij de functie van productspecialist in aangepaste vorm voor ten minste twintig uur per week) en (door)betaling van het volledige laatstgenoten salaris met ingang van 8 september 2020.

*Oordeel**Spoedeisend belang*

Kernvraag in dit kort geding is of bij Lode passende arbeid voor werkneemster voorhanden is of kan worden gecreëerd en of in redelijkheid van Lode kan worden gevergd dat zij werkneemster deze passende arbeid laat verrichten. De kantonrechter overweegt allereerst dat

de beoordeling hiervan thuis hoort in de UWV-procedure ten aanzien van de door Lode ingediende ontslagaanvraag. Dat betekent echter niet dat werkneemster geen belang heeft bij een beoordeling van haar vorderingen in kort geding. De beslissing van het UWV op de ontslagaanvraag laat mogelijk nog enige tijd op zich wachten. Indien de ontslagaanvraag vervolgens zou worden toegewezen en het UWV toestemming verleent de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen, heeft Lode bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst de toepasselijke opzegtermijn in acht te nemen. In de tussentijd heeft werkneemster belang bij een beslissing over tewerkstelling en loonbetaling voor de tussenliggende periode. Daarop ziet de vordering van werkneemster ook uitdrukkelijk. Uit de stukken en de toelichting van werkneemster ter zitting blijkt juist duidelijk waarom het, ook met het oog op haar re-integratie en arbeidsmarktpositie, voor haar belangrijk is om te werken, in ieder geval tot er duidelijkheid is over (toestemming tot) de beëindiging van het dienstverband. Dat belang acht de kantonrechter ook spoedeisend. Het spoedeisend belang vloeit bovendien voort uit de aard van de (loon)vordering. Weliswaar ontvangt werkneemster een loongerelateerde WIA-uitkering, maar zij loopt ook een deel van haar inkomsten mis, gelet op het verschil tussen de uitkering en het gebruikelijk loon. Bovendien heeft de stopzetting van het loon gevolgen voor haar pensioenopbouw.

Wedertewerkstelling en loondoorbetaling

Uitgangspunt in deze zaak is dat Lode ook de verantwoordelijkheid heeft werkneemster na het tijdvak van de loondoorbetalingsverplichting in te passen binnen haar organisatie, ook wanneer werkneemster volledig arbeidsongeschikt wordt geacht in de zin van de WIA. Vast staat dat werkneemster vanaf augustus 2019, dus gedurende een periode van meer dan een jaar, haar eigen werk in aangepaste vorm heeft verricht. Reeds dat maakt dat voorshands moet worden aangenomen dat de door werkneemster verrichte arbeid passende arbeid in de zin van artikel 7:658a lid 4 BW is. In de stukken zoals die nu voorliggen, ziet de kantonrechter voorshands geen aanknopingspunten voor de juistheid van het standpunt van Lode dat dit anders is en dat werkneemster al drie jaar lang niet in staat zou zijn om de essentialia van haar reguliere taken te verrichten, waarbij er slechts sprake zou zijn geweest van eenvoudige hand- en spandiensten. Dat strookt niet met het feit dat Lode werkneemster vanaf augustus 2019 meer dan een jaar lang heeft laten werken conform de voorlopig vastgestelde passende arbeid. Lode lijkt er bovendien aan voorbij te gaan dat passende arbeid kan inhouden de eigen arbeid maar dan voor minder uren dan bedongen of aangepast qua takenpakket. Werkneemster heeft gemotiveerd en onder verwijzing naar diverse stukken toegelicht dat zij zich in de periode vanaf augustus 2019 bezig heeft gehouden met de werkzaamheden die tot de gebruikelijke taken van een productspecialist behoren. Daarbij is tevens van belang dat het UWV eerder al heeft geconcludeerd dat er geen reden is uit te gaan van een lager functioneringsniveau of verminderde productiviteit. Bovendien is ter zitting toegelicht en gebleken dat werkneemster sinds augustus 2019 (met uitzondering van een periode vanwege coronamaatregelen) om de week twee dagen achtereenvolgens naar kantoor in Groningen kwam om daar te werken en producten te testen, terwijl zij voor haar ziekmelding in 2017 ook gemiddeld anderhalve dag per twee weken in Groningen aanwezig was en voornamelijk vanuit huis werkte. Ook

anderszins heeft werkneemster in deze procedure voldoende aannemelijk weten te maken dat het werk dat zij vanaf augustus 2019 heeft verricht als passend kan worden beschouwd. Gezien het zwaarwegend belang aan de zijde van werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat van Lode in redelijkheid kan worden gevegd de bestaande situatie te continueren en werkneemster dus in staat te stellen tot het verrichten van haar eigen werk in aangepaste vorm. De vordering zal dan ook worden toegewezen. Samenhangend met het voorgaande wordt de vordering tot betaling van het volledige laatstgenoten salaris met ingang van 8 september 2020 op basis van een arbeidsduur van ten minste 20 uur per week toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11309

Zaaknummer: 8878504

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: D. Lacevic, M.S. van Pesch en J.P. Roos

Wetsartikelen: 7:658a BW