

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werkgever is tekortgeschoten in zijn re-integratieverplichtingen op grond van artikel 7:658a BW, maar dit brengt niet mee dat op enig moment een functie als passende arbeid had moeten worden aangeboden en creëert eveneens geen loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:628 BW.****Feiten*

In 2016 is werknemster in dienst getreden bij Webhelp Nederland B.V. (hierna: Webhelp) in de functie van operationsmanager voor 36 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 1 juli 2017 is de arbeidsovereenkomst voortgezet voor onbepaalde tijd en is werknemster benoemd in de functie van cliëntmanager voor 40 uur per week. Op 15 juli 2019 is werknemster uitgevallen met een burn-out. Vanaf 21 juni 2021 heeft werknemster re-integratiewerkzaamheden verricht als klantadviseur voor 24 uur per week. Op 12 juli 2021 heeft Webhelp aan werknemster bericht dat de re-integratieverplichting is gestopt en dat ontslag via het UWV zal worden aangevraagd. Op 2 augustus 2021 heeft werknemster laten weten beschikbaar te zijn voor passend werk en haar belangstelling kenbaar gemaakt voor de functie van capacitymanager. Op 3 augustus heeft Webhelp geantwoord dat deze functie naar haar mening niet passend is voor werknemster, omdat deze functie voor minimaal 32, maar het liefst 40 uur is en werknemster 24 uur belastbaar is. Bij brief van 9 september 2021 heeft de gemachtigde van werknemster aan Webhelp (onder meer) geschreven dat Webhelp nog steeds re-integratieverplichtingen heeft en dat werknemster bereid is en in de gelegenheid moet worden gesteld om te werken als capacitymanager voor 24 uur per week. Ook wordt aanspraak gemaakt op het salaris behorende bij die functie vanaf 16 februari 2021, omdat zij zich vanaf die datum beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van die functie voor 24 uur per week. Bij brief van 17 september heeft de gemachtigde van Webhelp hierop afwijzend gereageerd. Op 5 oktober 2021 heeft Webhelp aan werknemster werk aangeboden als klantadviseur voor 40 uur per week, te beginnen op 7 oktober 2021. Werknemster heeft hierop bij e-mail van 6 oktober 2021 (onder meer) geantwoord dat zij deze werkzaamheden graag zal gaan verrichten, maar dat zij ook nog ongewijzigd aanspraak maakt op een functie die beter past bij haar nog bestaande beperkingen en die qua loonwaarde beter aansluit bij de loonwaarde van haar eigen functie. Werknemster vordert Webhelp te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon voor de functie van capacitymanager en haar per direct te werk te stellen. Werknemster legt aan haar vorderingen ten grondslag dat Webhelp is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichtingen zoals opgenomen in artikel 7:658a BW. Webhelp heeft bestreden dat zij haar uit artikel 7:658a

BW voortvloeiende verplichtingen zou hebben verzaakt. Zij concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

### *Oordeel*

Het gaat in dit geding om de vraag of Webhelp is tekortgeschoten in de voor haar uit artikel 7:658a BW voortvloeiende re-integratieverplichtingen en, zo ja, of dit meebrengt dat zij op enig moment de functie capacitymanager dan wel de functie medewerker HR dan wel de functie klantadviseur als passende arbeid aan werkneemster had moeten aanbieden en voor hoeveel uur. Vervolgens moet, indien nog nodig, worden beoordeeld welk loon Webhelp aan werkneemster had moeten betalen en vanaf wanneer. Ten aanzien van de functie van capacitymanager oordeelt de kantonrechter als volgt. Op 5 maart 2021 heeft Webhelp aan werkneemster geschreven dat zij de functie van capacitymanager geen passende duurzame re-integratieplaats vond voor werkneemster en dat zij zich hierbij baseerde op de door de bedrijfsarts op 15 februari 2021 vastgestelde beperkingen in belastbaarheid. Indien werkneemster het daar toen niet mee eens was, had het op haar weg gelegen om vervolgens over de passendheid van deze functie een second opinion van een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel van het UWV aan te vragen. Daarvan is niet gebleken. Zij heeft weliswaar eind februari 2021 een aanvraag voor een deskundigenoordeel van het UWV ingevuld met betrekking tot verschillende volgens haar passende functies die zij vanaf 1 maart 2021 wilde uitoefenen, waaronder capacitymanager, maar daar is geen deskundigenoordeel op gevolgd, althans dat is niet overgelegd. Waarom die functie dan, ondanks de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen, toen toch als passend had moeten worden aangemerkt, heeft zij daarmee onvoldoende onderbouwd. De vorderingen, die zien op de functie van capacitymanager, zullen dan ook worden afgewezen.

Vervolgens moet beoordeeld worden of Webhelp het verzoek van werkneemster om op de functie medewerker HR geplaatst te worden, in redelijkheid heeft mogen weigeren, of haar deze functie zelfs al vanaf 17 juli 2021, het moment dat deze vacature beschikbaar kwam, of later had moeten aanbieden, zoals werkneemster stelt of lijkt te stellen. Ook de vorderingen die zien op de functie van medewerker HR worden afgewezen.

Ten aanzien van de functie van klantadviseur oordeelt de kantonrechter als volgt. Uitgangspunt is dat werkneemster vanaf 21 juni 2021 werkzaam is in de functie klantadviseur voor 24 uur per week en sinds 7 oktober 2021 voor 40 uur per week en zij sinds laatstgenoemde datum van Webhelp het daarbij bijbehorende salaris ontvangt. Daargelaten de vraag of werkneemster voldoende spoedeisend belang heeft bij deze vordering nu zij naast haar loon voor 24 uur per week ook een WIA-uitkering ontving, zal de vordering om andere redenen moeten worden afgewezen. Daartoe wordt het volgende overwogen. Voor de stelling dat werkneemster al per einde wachttijd, 11 juli 2021, in staat zou zijn geweest werkzaamheden als klantadviseur voor 40 uur per week te verrichten is in de overgelegde stukken geen basis te vinden. Ter zake van de loonvordering vanaf 24 augustus 2021 tot 7 oktober 2021 wordt als volgt overwogen. Het UWV heeft weliswaar geoordeeld dat Webhelp in

haar re-integratieverplichtingen tekort is geschoten maar, vanwege tijdsverloop geen loonsanctie opgelegd. Het enkele, volgens het UWV, tekortschieten van een werkgever in zijn re-integratieverplichtingen, creëert evenwel geen loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:628 lid 1 BW. Voor een aanspraak op loon ingevolge artikel 7:628 BW is allereerst vereist dat de werknemer niet alleen in staat, maar ook bereid en beschikbaar was om de werkzaamheden, in dit geval werkzaamheden in het kader van haar re-integratie, te verrichten. Gesteld en ook niet gebleken is dat werkneemster zich eerder dan op 6 oktober 2021 bereid en beschikbaar heeft gehouden om voor 40 uur als klantadviseur te werken, laat staan dat zij Webhelp daartoe heeft gesommeerd en in gebreke heeft gesteld. Om die reden is vooralsnog niet aannemelijk dat deze loonvordering in een bodemprocedure kans van slagen heeft en daarom zal deze vordering in dit kort geding worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 22-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:6920

**Zaaknummer:** 9530668 / VV 21-133 / 498 / 636

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** M. Hulstijn-Botter en W.H.N.C. van Beek

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:658a BW