

RECHTSPRAAK

Verzoek tot wedertewerkstelling in de oude functie dan wel in passende werk in het kader van re-integratie wordt afgewezen nu werknemer ook in hoger beroep nog ziek is.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij Natura- en Levensverzekeringen N.V. (hierna: DELA) in de functie van relatiebeheerder. In juni 2019 is hij uitgevallen met schouderklachten, waaraan hij op 13 maart 2020 is geopereerd. Gaandeweg is tijdens de re-integratie de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende verslechterd. Werknemer heeft op 28 september 2020 de e-mailberichten van een langdurig zieke collega doorgenomen, waarbij werknemer is gestuit op een persoonlijk bericht van vertrouwelijke aard van de afdeling HR aan deze zieke collega. Op 18 november 2020 laat werknemer DELA weten dat ook zijn andere schouder problemen geeft. Bij e-mail van 1 december 2020 stuurt DELA werknemer een laatste waarschuwing voor de integriteitsschendingen en deelt zij werknemer mede dat hij niet kan re-integreren op zijn eigen afdeling maar in passend werk op de afdeling Klantenservice. Bij e-mail van 19 mei 2021 heeft DELA aan werknemer geschreven dat hij ook na volledige herstelmelding uiteindelijk werkzaamheden zal gaan verrichten op de afdeling Klantenservice. In juni 2021 heeft DELA voor wat betreft de re-integratie een zogenaamd tweedespoortraject gestart. Bij brief van 29 oktober 2021 heeft DELA werknemer meegedeeld dat zij hem niet zou laten terugkeren in zijn oude functie, maar dat zij de functie van werknemer na herstelmelding met ingang van 1 februari 2022 zou wijzigen in 'medewerker Klantenservice'. Met ingang van 15 november 2021 is werknemer hersteld gemeld en weer gaan werken op de afdeling Klantenservice. Bij brief van 3 januari 2022 heeft DELA de contractwijziging meegedeeld. Op 14 maart 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts van DELA heeft naar aanleiding van een contact op 21 maart 2022 aan DELA bericht dat werknemer beperkt belastbaar is en daardoor arbeidsongeschikt, waarbij de bedrijfsarts aangeeft de eerstkomende drie weken geen mogelijkheden voor re-integratie te zien. Werknemer vordert dat de kantonrechter DELA zal veroordelen tot toelating van werknemer tot de overeengekomen (passende) werkzaamheden op de afdeling Relatiebeheer.

Oordeel

Het hof oordeelt dat op dit moment onvoldoende grond bestaat om de vordering van werknemer om hem toe te laten tot het verrichten van werkzaamheden op de afdeling Relatiebeheer toe te kennen. Voldoende is gebleken dat werknemer ten tijde van de mondelinge behandeling en in elk geval nog twee weken daarna niet in staat was enige arbeid te verrichten, ook niet in het kader van zijn re-integratie. Deze arbeidsongeschiktheid staat

dus aan de terugkeer in arbeid aan de weg. De vraag doet zich vervolgens voor of, zodra dat mogelijk wordt, van DELA verlangd kan worden dat zij werknemer laat re-integreren (als passende arbeid) op de afdeling relatiebeheer. Het hof stelt vast dat aan de huidige arbeidsongeschiktheid iets anders ten grondslag ligt dan de schouderklachten. Onvoldoende duidelijk is dus of van DELA verlangd kan worden dat zij werknemer laat re-integreren op de afdeling Relatiebeheer of op enige andere afdeling binnen haar organisatie. Gegeven die onduidelijkheid is het hof van oordeel dat op dit moment onvoldoende grond bestaat om DELA te veroordelen. De vraag of het verrichten van werkzaamheden in die functie in het kader van de re-integratie als passende arbeid kan worden beschouwd laat zich op dit moment niet met een voldoende mate van zekerheid beantwoorden. Dat werknemer na hersteldmelding aanspraak kan maken op nakoming van zijn arbeidsovereenkomst door terugkeer in zijn 'oude' functie, is vooralsnog bepaald niet uit te sluiten, maar ook niet met een voldoende mate van zekerheid aan te nemen. De belangen van werknemer en DELA tegen elkaar afgewogen is het hof van oordeel dat het met de vordering gediende belang van werknemer op dit moment niet dermate zwaarwegend is dat dit, ondanks de bestaande onzekerheid over zijn re-integratie en over het verloop van een eventuele bodemprocedure, nu tot toewijzing van de vordering zou moeten leiden. De loonvordering wordt afgewezen omdat niet in voldoende mate aannemelijk is dat werknemer aanspraak kan maken op het "volledig overeengekomen loon" met toepassing van het bedrijfsreglement van DELA. Ook mediation wordt niet aan werkgever opgelegd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1257

Zaaknummer: 200.300.283/01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en D.J.B. de Wolff

Advocaten: D.M. Schipper en M. Burgers

Wetsartikelen: 7:658 BW