

RECHTSPRAAK

Van werkgever kan, gelet op de fysieke beperkingen van werknemster en haar roostertechnische wensen, niet worden gevergd om aan werknemster voor veertig uur in de week passend werk ter beschikking te stellen.*Feiten*

Werknemster is op 1 februari 2017 in dienst gekomen van werkgever. Op 24 augustus 2020 is werknemster uitgevallen voor haar werkzaamheden. Vanaf 31 augustus 2020 is werknemster gedeeltelijk weer aan het werk gegaan en hebben werknemster en werkgever in het kader van re-integratie gezocht naar de manier waarop werknemster haar werkzaamheden weer volledig zou kunnen hervatten. In een op verzoek van werknemster opgesteld arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 4 juni 2021 concludeert het UWV dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. In de zomer van 2022 vindt een nieuw onderzoek plaats en concludeert het UWV dat werkgever genoeg heeft gedaan om werknemster te re-integreren. In een rapport van 26 september 2022 is door het UWV een rapport opgesteld waarin de arbeidsongeschiktheid van werknemster is beoordeeld in het kader van de WIA-aanvraag. Daarin concludeert het UWV dat werknemster geschikt is voor ander werk. De arbeidsdeskundige schrijft dat er passend werk bij werkgever aanwezig is voor veertig uur per week. Op basis van het rapport concludeert het UWV dat werknemster niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Ondertussen is de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever per 21 augustus 2022 geëindigd. Per brief d.d. 24 oktober 2022 heeft werknemster aanspraak gemaakt op passende werkzaamheden voor veertig uur en bijbehorend salaris. Werkgever heeft met verwijzing naar het eindrapport aangegeven dat zij werknemster het hoogst haalbare heeft aangeboden, een contract van 28 uur. Werknemster heeft geweigerd die arbeidsovereenkomst te tekenen. Werknemster zou vervolgens op non-actief zijn gesteld, waartegen zij bezwaar heeft gemaakt. De op non-actiefstelling is met terugwerkende kracht opgeheven. Werkgever heeft verder aangegeven dat hij van mening is dat hij niet verplicht is werknemster op te roepen en loon te betalen. Werknemster vordert wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

In de situatie die nu is ontstaan gaat het erom of het gelet op de omstandigheden, zoals in dit geval de fysieke beperkingen van werknemster en haar roostertechnische wensen, van werkgever gevergd kan worden om aan werknemster voor veertig uur in de week passend werk ter beschikking te stellen voor zolang de arbeidsovereenkomst tussen hen nog

voortduurt. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Volgens werkgever is het mede door de houding en beschikbaarheid van werkneemster zelf moeilijk om de inroostering passend te krijgen. In de praktijk is gebleken dat een werkweek van veertig uur niet realistisch is. Naar het oordeel van de kantonrechter valt voor deze opvatting van werkgever steun te vinden in de arbeidsdeskundige rapportages van het UWV. Daarin staat immers dat werkneemster tijdens de re-integratie niet meer dan 28 tot dertig uur per week heeft gewerkt. Werkneemster heeft stellig vastgehouden aan bepaalde dagen of dagdelen waarop zij niet wil werken. Daarom is het niet gelukt haar voor meer dan 28 uur in te roosteren. Het inroosteren wordt volgens werkgever ook bemoeilijkt doordat het passende werk niet altijd voorhanden is. De kantonrechter is – voorlopig – van oordeel dat werkgever daarmee gemotiveerd heeft toegelicht waarom van hem niet gevergd kan worden om werkneemster voor haar volledige overeengekomen arbeidsomvang van veertig uur per week passend te werk te stellen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:3782

Zaaknummer: 10196509 \ CV EXPL 22-4043

Rechters: F. Koster

Advocaten: A.J. Verweij en Bekkema

Wetsartikelen: 7:628 BW