

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werkneemster vordert toelating tot het verrichten van re-integratiewerkzaamheden.****Feiten*

Werkneemster is op 5 december 2016 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 40 uur per week tegen een salaris van € 4.682,50 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In het najaar van 2021 heeft werkneemster samen met zes collega's een melding gemaakt bij de vertrouwenspersoon over een zich binnen het team voordoende situatie. In het functioneringsverslag over 2021 wordt werkneemster geconfronteerd met opmerkingen over haar wijze van communiceren, dat zij op meerdere onderdelen van haar functioneren onder niveau scoort en dat daarom een verbetertraject zal worden gestart. Vervolgens hebben vier teamleden zich negatief over werkneemster uitgelaten. Op 15 maart 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij een vaststellingsovereenkomst aan werkneemster is voorgelegd. Werkneemster meldt zich ziek. Een mediation wordt na een eerste gesprek stopgezet. Op 23 februari 2023 rapporteert de bedrijfsarts dat werkneemster over vier weken in staat wordt geacht aan een mediation deel te nemen. Werkneemster vordert toelating tot het verrichten van de re-integratiewerkzaamheden zoals omschreven door de bedrijfsarts in het advies van 19 januari 2023, namelijk *“ongeveer 3x per week 2 uur – verkennende taken, zonder druk en deadlines (bv. Weer contacten leggen, inlezen, ondersteunende taken) – bij voorkeur eerst vanuit huis”*, omdat werkgeefster re-integratie en herstel belemmert en daardoor in strijd handelt met het goed werkgeverschap. Werkgeefster stelt dat tussen partijen een zodanig verstoorde arbeidsverhouding bestaat dat van haar niet gevergd kan worden dat zij tot re-integratie in het eerste spoor overgaat. Een terugkeer van werkneemster zal veel onrust geven binnen het team en kan leiden tot stress, emoties en mogelijke conflicten.

*Oordeel*

Tussen partijen is niet in geschil dat in het advies van de bedrijfsarts van 19 januari 2023 moet worden gelezen als een advies om te beginnen met re-integratie bij de eigen werkgeefster en dus in het eerste spoor. Als uitgangspunt geldt dat een werkgever op grond van artikel 7:658a BW gehouden is om de re-integratie van een werknemer in zijn bedrijf te bevorderen. Hierop bestaat een uitzondering als er tussen partijen een verstoorde arbeidsverhouding bestaat die zodanig is dat dit niet van de werkgever kan worden gevergd. Het ligt op de weg van werkgeefster om omstandigheden aan te voeren die een dergelijke uitzondering rechtvaardigen (Hof Amsterdam 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4177). Werkgeefster

stelt in dat kader dat de arbeidsverhouding tussen partijen al vanaf 2019 verstoord is geraakt door de houding en het gedrag van werkneemster op de werkvloer, met name tegen haar leidinggevende en haar directe collega's. Werkneemster betwist dat sprake is van een conflict met haar leidinggevende en stelt dat evenmin sprake is van een conflict met haar collega's. In dat kader verwijst zij naar verklaringen van collega's die stellen prettig met haar samen te werken. De kantonrechter is van oordeel dat voorshands voldoende aannemelijk is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zo volgt uit de terugkoppeling van de bedrijfsarts van 18 maart 2022 dat een arbeidsconflict is ontstaan en dat geadviseerd wordt om met elkaar in gesprek te gaan. Partijen twisten vervolgens over de vraag aan wie het te wijten is dat de mediation onvoldoende van de grond is gekomen. De kantonrechter acht het wel aannemelijk dat de verhoudingen naar aanleiding van die melding en ook de klacht van werkneemster over het traject bij de vertrouwenspersoon nog verder op scherp zijn komen te staan, maar dat werkgeefster alleen daarom aan zou sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst is onvoldoende aannemelijk geworden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster afdoende heeft toegelicht dat op dit moment nog steeds sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van haar niet kan worden gevergd werkneemster te laten re-integreren in het eerste spoor.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 06-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:15061

**Zaaknummer:** 10321444 RL EXPL 23-2151

**Rechters:** M.E. Groeneveld-Stubbe

**Advocaten:** J.G.M. Rijksen en M. van Schaik Martinet

**Wetsartikelen:** 254 Rv; 7:611 BW; 7:658a BW