

RECHTSPRAAK

Vordering tot het verwijderen van een waarschuwingsbrief en loonstopbrief uit het personeelsdossier. Het is onvoldoende aannemelijk geworden dat werkneemster niet meewerkt aan redelijke voorschriften met betrekking tot haar re-integratie.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds februari 2010 bij werkgever (gemeente) in de functie van assistent C. Werkneemster heeft zich eind mei dan wel begin juni 2022 ziekgemeld, vanwege de gevolgen van een auto-ongeluk. Op 16 maart 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om een diepgaander onderzoek te laten verrichten naar de beperkingen en mogelijkheden van werkneemster. Vanaf eind maart 2023 is X dit onderzoek gestart. Op 6 juli 2023 en 6 november 2023 heeft X medisch-specialistisch onderzoek gedaan en medische informatie opgevraagd bij de reguliere sector. Uit de lekenrapportage onderzoekstraject van 15 november 2023 kan worden afgeleid dat X ten tijde van het schrijven van de lekenrapportage de medische informatie uit de reguliere sector nog niet heeft ontvangen. In haar e-mail van 18 december 2023 heeft X aan de gemeente meegedeeld dat zij de definitieve medische rapportage, conclusiebrief en FML rechtstreeks aan werkneemster heeft gestuurd, omdat werkneemster op 4 december 2023 haar toestemming tot het delen van het onderzoek heeft ingetrokken. Op 17 januari 2024 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest en heeft zij de bedrijfsarts toegezegd dat zij voor het einde van januari 2024 X toestemming zal geven om de medische rapportage naar de bedrijfsarts te verzenden. Op 18 januari 2024 heeft de gemeente werkneemster gesommeerd om voor 25 januari 2024 de bedrijfsarts in het bezit te stellen van de medische rapportage van X en de medische informatie van de behandelend sector. Als werkneemster hier niet aan voldoet, heeft de gemeente aangekondigd dat zij een loonstop zal opleggen. In haar brief van 31 januari 2024 heeft de gemeente aan werkneemster laten weten dat haar loon met ingang van 1 februari 2024 wordt stopgezet. Werkneemster wil dat deze loonstop wordt opgeheven en is daarom deze procedure begonnen.

Oordeel

Niet duidelijk is geworden op grond waarvan de gemeente meende dat zij op 18 januari 2024 een termijn moest stellen, terwijl werkneemster met de bedrijfsarts eind januari 2024 had afgesproken. De bedrijfsarts heeft op 1 februari 2024 aan de gemeente laten weten dat zij op 31 januari 2024 de medische rapportage van X (conceptversie) heeft ontvangen en dat zij op 17 april 2023 informatie van de behandelaar van werkneemster had ontvangen. Omdat niet is vast komen te staan dat er ook een definitieve medische rapportage van X bestaat, heeft

werkneemster op 31 januari 2024 dus voldaan aan het verzoek van de gemeente uit de brief van 18 januari 2024. De gemeente heeft niet duidelijk gemaakt waarom zij de termijn tot 25 januari 2024 heeft gesteld. Zij heeft ook niet uitgelegd waarom zij het loon dan per 1 februari 2024 heeft gestopt en niet per 26 januari 2024. Op 1 februari 2024 had de bedrijfsarts de meest relevante versie van het medische rapport en informatie van de behandelaar immers in haar bezit. De kantonrechter acht de loonstop gelet op de bovenstaande omstandigheden dan ook niet terecht. Niet is gebleken dat werkneemster niet heeft meegewerkt aan het onderzoek bij X. Werkneemster heeft een verklaring kunnen geven voor de vertraging die vanaf november 2023 is opgetreden. Daarnaast heeft werkneemster aangevoerd dat haar voor het gesprek met de bedrijfsarts (op 17 januari 2024) nooit eerder was gevraagd om de rapportage aan de bedrijfsarts ter beschikking te stellen. De gemeente heeft werkneemster ook niet verzocht om de medische informatie uit de reguliere sector aan X ter beschikking te stellen. Daarnaast blijkt uit de e-mail van X van 8 februari 2024 aan de gemeente dat het correctierecht van werkneemster - de reden waarom er 'conceptversie' staat op de verzonden versie - geen invloed heeft op de conclusie van 16 november 2023 van X. Hoewel het onderzoek door X te lang heeft geduurd, is niet gebleken dat werkneemster niet meewerkt aan redelijke voorschriften met betrekking tot haar re-integratie. De brief omtrent de loonstop dient dan ook uit het personeelsdossier te worden verwijderd. Ook de waarschuwing moet uit het personeelsdossier worden verwijderd. Gelet op de gang van zaken had het op de weg van de gemeente gelegen om naar aanleiding van de afzegging van het gesprek op 9 januari 2024 een nieuwe afspraak voor een gesprek te plannen, dan wel om de loonstop aan te kondigen als werkneemster niet aan de afspraak met de bedrijfsarts voldeed op de afgesproken datum, per 31 januari 2024. Niet valt in te zien waarom deze termijn korter zou moeten zijn dan de tussen de bedrijfsarts en werkneemster afgesproken termijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1447

Zaaknummer: 10924333 \ UV EXPL 24-30

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:629 BW