

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vordering wedertewerkstelling toegewezen. Geen gronden om werknemer niet toe te laten tot zijn eigen werk.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 1994 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Hazera. Tijdens een gesprek is aan werknemer meegedeeld dat hij onvoldoende functioneert. Een week later en op 29 maart 2021 vonden er vervolggesprekken plaats, waarin werknemer drie opties in overweging zijn gegeven. Deze opties waren: het aanvaarden van een andere permanente functie, het aanvaarden van een andere tijdelijke functie of het doorlopen van een verbetertraject voor de eigen functie. Aangezien werknemer in zijn eigen functie werkzaam wilde blijven, heeft hij gekozen voor de optie van het doorlopen van een verbetertraject. Voormeld verbetertraject zou op 12 april 2021 van start gaan, maar op 7 april 2021 is werknemer ziek uitgevallen. Op 16 april 2021 heeft de arboarts gerapporteerd dat werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn werk als gevolg van ziekte. Op 16 augustus 2023 heeft werknemer zich (volledig) hersteld gemeld. Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid heeft het UWV tweemaal geoordeeld dat Hazera zonder deugdelijke grond onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werknemer. Uiteindelijk is werknemer vanaf 12 december 2022 gestart met re-integratiewerkzaamheden. Op 6 februari 2024 heeft werknemer zich met spanningsklachten ziek gemeld. Volgens de bedrijfsarts is er geen sprake van ziekte. Hij adviseert partijen om samen in gesprek te gaan om tot een oplossing te komen. Vervolgens heeft Hazera werknemer (nogmaals) alternatieve functies aangeboden en heeft werknemer (nogmaals) laten weten dat hij toegelaten wil worden in zijn eigen werk. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

*Oordeel*

De relatie tussen werknemer en werkgever levert naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond op om werknemer de mogelijkheid te onthouden om zijn eigen werk te doen. Hazera is van mening dat een terugkeer van werknemer naar zijn eigen werk met het oog op zijn gezondheid en het voorkomen van hernieuwde uitval voor geen van de betrokkenen verantwoord is. De kantonrechter is vooralsnog van oordeel dat dit geen redelijke grond is om werknemer niet toe te laten tot zijn eigen werk. Primair is het aan werknemer zelf om in te schatten en te bepalen wat wel of niet goed is voor zijn gezondheid. Weliswaar dient Hazera als goed werkgeefster ook oog te hebben voor de gezondheid van haar werknemers, maar dat betekent niet dat zij voor een werknemer kan invullen c.q. bepalen wat goed is voor zijn gezondheid. Wel zou Hazera die vraag kunnen voorleggen aan de bedrijfsarts, maar dat heeft Hazera op dit punt (vooralsnog) niet gedaan. Kortom, de

kantonrechter is voorshands van oordeel dat Hazera geen redelijke grond heeft om werknemer de mogelijkheid te onthouden om terug te keren naar zijn eigen werk. De vordering wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 17-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:2533

**Zaaknummer:** 10980112 \ VV EXPL 24-18 (E)

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** M.C.V. Dornstedt en E.L. Steenis

**Wetsartikelen:**