

RECHTSPRAAK

Verzoek tot wedertewerkstelling van herstelde werknemer in kort geding wordt toegewezen. Er zijn geen beperkingen meer. Werkgeefster heeft zich bovendien onvoldoende ingespannen voor de re-integratie van werknemer. Gestelde arbeidsconflict staat niet aan wedertewerkstelling in de weg.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2010 als Senior Network & Datacom Engineer in dienst getreden bij Huawei Technologies (Netherlands) B.V. (hierna: Huawei). In 2020, 2021 en 2022 heeft Huawei werknemer betrokken bij verbetertrajecten, genaamd Performance Improvement Plan (hierna: PIP). Op 18 november 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 30 november 2022 heeft de Arboarts van het UWV geoordeeld dat werknemer per 5 december inzetbaar is voor eigen werk. Partijen hebben elkaar pas een jaar later voor het eerst gesproken in verband met een mediationtraject. Daarna heeft Huawei SLP Consultancy ingeschakeld, die heeft geconstateerd dat het eigen werk niet passend is, niet passend te maken is en dat spoor 2 dient te worden voortgezet. De arboarts heeft op 12 juli 2024 opgeschreven dat werknemer weer kan starten bij de eigen werkgever. Werknemer heeft zich vervolgens op 26 juli 2024 bij Huawei gemeld, waarna hem te kennen is gegeven dat hij naar huis kon gaan. Tussen partijen is in de periode augustus 2024 tot en met oktober 2024 wederom gesproken over mediation. Huawei heeft werknemer per 15 november 2024 een loonstop opgelegd. Werknemer was op dat moment 104 weken ziek. Vervolgens heeft Huawei een ontbindingsverzoek ingediend. De gemachtigde van werknemer heeft werknemer op 27 november 2024 bij Huawei beter gemeld per 15 november 2024. Het UWV heeft in een arbeidsdeskundig rapport d.d. 27 november 2024 opgenomen dat werkgever niet genoeg heeft gedaan om werknemer te re-integreren en de mogelijkheden in spoor 1 onvoldoende zijn onderzocht. Werknemer vordert daarom in onderhavige kortgedingprocedure dat Huawei wordt veroordeeld tot tewerkstelling van werknemer in zijn eigen functie en hem te laten re-integreren in zijn eigen functie, op straffe van een dwangsom en met doorbetaling van loon na 18 november 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het UWV-rapport volgt dat er geen beperkingen zijn voor werknemer om toegelaten te worden tot zijn eigen functie. Uit het rapport volgt tevens dat Huawei zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te re-integreren. Dat betekent dat van Huawei in het kader van de wedertewerkstelling van werknemer meer

verwacht mag worden op dit vlak dan zij tot op heden heeft gedaan. Voor zover Huawei zich beroept op een arbeidsconflict dat toelating tot het werk zou verhinderen wordt zij daarin niet gevolgd. Anders dan Huawei meent, is mediation geen onderdeel geweest van de re-integratieverplichtingen. Dit is immers niet in het Arboadvies opgenomen. Dat neemt niet weg dat het de kantonrechter, evenals de bedrijfsarts, gelet op de verhouding tussen partijen, verstandig lijkt om mediation in te zetten als één der partijen dat geïndiceerd acht. Het ligt verder voor de hand dat werknemer, voordat hij weer aan de slag gaat, met zijn leidinggevende in overleg gaat hoe de werkzaamheden weer kunnen worden opgepakt. Onderdeel daarvan zal naar alle waarschijnlijkheid ook zijn het PIP, dat voor de ziekmelding al is opgesteld, maar mogelijk – gelet op de twee jaar afwezigheid – enige bijstelling nodig heeft. Het is aan partijen om afspraken te maken over de wijze waarop dit overleg wordt ingericht. De eindconclusie is dat de kantonrechter Huawei veroordeelt tot tewerkstelling van werknemer in zijn eigen functie, op straffe van een dwangsom van € 500 per dag, met een maximum van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8511

Zaaknummer: 11377148 KK EXPL 24-740

Rechters: A.J. Wesdorp

Advocaten: Harmanci, A. A. Harmanci en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen: