

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering wedertewerkstelling op KNO-poli toegewezen terwijl werkgeefster van oordeel is dat werknemster een verbetertraject op een andere afdeling moet doorlopen.*Feiten*

Werknemster is sinds 31 mei 1994 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 1 februari 2012 is zij werkzaam in de functie van medisch assistent voor 34 uur per week op de KNO-poli tegen een brutoloon van € 3.454,78. Bij brief van 5 november 2024 stelt werkgeefster dat zij - na alle gesprekken die hebben plaatsgevonden - de conclusie heeft getrokken dat er een onhoudbare en onwerkbaar situatie op de KNO-poli is ontstaan. Vervolgens legt werkgeefster in deze brief twee opties aan werknemster voor, namelijk het volgen van een verbetertraject op een andere afdeling of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 13 november respectievelijk 17 december 2024 heeft werknemster schriftelijk maar tevergeefs aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling in haar werk op de KNO-poli.

Oordeel

Wat betreft het recht op (weder)tewerkstelling stelt de kantonrechter dat er geen specifieke wettelijke bepaling is die het recht op tewerkstelling regelt. Het antwoord op de vraag of de werkgever verplicht is de werknemer te werk te stellen, is in het kader van het goed werkgeverschap afhankelijk van de aard van de arbeidsovereenkomst, van de overeengekomen arbeid alsmede van de bijzondere omstandigheden van het geval (HR 26 maart 1965, NJ 1965/163). Volgens vaste rechtspraak is de werkgever in beginsel verplicht om de werknemer te werk te stellen in de overeengekomen arbeid. In deze zaak stelt werkgeefster dat zij een redelijke grond heeft om af te wijken van voormeld uitgangspunt. Volgens haar is er sprake van disfunctioneren van werknemster, die een dominante rol heeft ('kartrekker') in het pestgedrag richting meerdere collega's op de KNO-poli. Werkgeefster is van mening dat zij op grond van dit pestgedrag gerechtigd is tot het eenzijdig opleggen van een verbetertraject op een andere afdeling. De kantonrechter komt tot het oordeel dat het disfunctioneren van werknemster onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Uit de stukken blijkt dat er teambreed een onveilig gevoel heerste op de KNO-poli, omdat er veel onderling werd gepraat, maar werknemers zich juist door hun voormalig leidinggevende niet gehoord voelden en zich niet vrij voelden om problemen openlijk en bij hun leidinggevende aan te kaarten en te bespreken. Dit kan aanleiding zijn om naast een teambreedtraject ook met werknemster een (verbeter)traject te doorlopen, maar dat het gedrag van werknemster zodanig is dat door haar aanwezigheid een onwerkbaar en onhoudbare situatie ontstaat op de KNO-poli is naar het oordeel van de kantonrechter vooralsnog onvoldoende aannemelijk. De conclusie is dat

werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij gerechtigd is om werkneemster niet langer te werk te stellen op de KNO-poli. De terugkeer van werkneemster zal de nodige voorbereiding en flexibiliteit vergen van beide partijen. Partijen dienen zich daarbij als goed werkgever en als goed werknemer te gedragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1141

Zaaknummer: 11456177 \ VV EXPL 24-112 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: S.M.J. Heeren en A.M. van Geel

Wetsartikelen: 7:611 BW