

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Arbeidsconflict met zieke werkneemster. Werkgeefster blijft met oogkleppen op hameren op een een-op-een gesprek, terwijl zij niet heeft getracht de re-integratie op andere wijze te starten. Loonstop wegens het niet nakomen van redelijk gegeven voorschriften niet gerechtvaardigd

Werkneemster is sinds 2001 in dienst als algemeen ondersteunend medewerkster. Na een gesprek in november 2011, waarbij werkneemster is meegedeeld dat er voor haar niet meer genoeg werkzaamheden zijn, heeft zij zich in december 2011 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft een constructief gesprek geadviseerd. Werkgeefster heeft de loondoorbetaling per 23 januari 2012 stopgezet. De deskundige van het UWV heeft vastgesteld dat werkneemster wel degelijk arbeidsongeschikt is voor haar eigen werk op medische gronden. In kort geding is op 26 juni 2012 de loonvordering van werkneemster toegewezen, waarbij de kantonrechter heeft geoordeeld dat geen uitsluitingsgrond ex artikel 7:629 lid 3 BW van toepassing is. Op 25 september 2012 heeft werkgeefster opnieuw de loondoorbetaling gestopt, omdat werkneemster niet zou meewerken aan re-integratie. Thans vordert werkneemster wederom loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster voert aan dat werkneemster herhaaldelijk weigert om een een-op-een gesprek aan te gaan, waardoor werkneemster niet aan haar re-integratieverplichtingen voldoet (ex art. 7:629 lid 3 sub d BW). De kantonrechter verwijst naar de ontbindingsbeschikking waarin is geoordeeld dat werkgeefster met oogkleppen op is blijven hameren op een een-op-een gesprek, terwijl uit de schriftelijke reacties van (de gemachtigde van) werkneemster herhaaldelijk bleek dat zij zo'n gesprek niet zag zitten, waarbij werkneemster ook voortdurend andere manieren heeft voorgesteld om tot een aanvang van de re-integratie te komen (opstellen plan van aanpak, gesprek met een onafhankelijke derde, gesprek tussen advocaten). Werkgeefster heeft zich niet als goed werkgever opgesteld door niet te reageren op brieven van de gemachtigde van werkneemster. Het had voor werkgeefster duidelijk moeten zijn dat zij zich (ook) op andere mogelijkheden had moeten richten om tot de start van de re-integratie van werkneemster te komen. Gelet op de opstelling van werkgeefster valt niet in te zien wat de toegevoegde waarde zou kunnen zijn van een nieuwe second opinion, zodat aan het ontbreken daarvan in de onderhavige procedure geen gevolgen worden verbonden. De gedragingen van werkneemster zijn, anders dan werkgeefster stelt, niet te kwalificeren als het niet nakomen van redelijk gegeven voorschriften of getroffen maatregelen. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2013:BZ4458

Zaaknummer: 1413103

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: J.C. Heinrici en A.C. Hombergen

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW