

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster voldoet niet aan verplichting ‘zo tijdig mogelijk’ re-integratiemaatregelen te nemen, terwijl arbeidsongeschikte werknemer later juist ten onrechte wordt geconfronteerd met chaotische werksfeer. Voorstel tot eenzijdige wijziging functie/werklocatie is geen redelijk voorstel.

Werknemer is sinds 1 januari 1986 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Sinds 2001 is hij werkzaam als klinisch psycholoog. In juni 2013 is de partner van werknemer ernstig ziek geworden. Er is een ernstige vorm van kanker met een slechte prognose gediagnostiseerd. In of omstreeks juli 2013 heeft een collega van werknemer melding gemaakt van een voorval op 19 juni 2013, waarbij werknemer haar ongewenst intiem zou hebben bejegend (hij zou haar hebben gekust). Werknemer heeft ontkend dat van grensoverschrijdend gedrag sprake is geweest. Omstreeks medio augustus 2013 heeft werknemer zich met onder meer concentratie- en aandachtsproblemen ten gevolge van zijn thuissituatie ziek gemeld. Op 17 maart 2014 heeft de bedrijfsarts werknemer geschikt geacht voor hervatting in passend werk gedurende 20 uren per week (vijf halve dagen). De leidinggevende heeft laten weten dat terugkeer naar het behandelcentrum niet mogelijk is, onder meer omdat er bij de andere teamleden weerstand is tegen de terugkeer van werknemer. In de onderhavige procedure vordert werknemer wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Waar artikel 7:658a lid 2 BW voorschrijft dat de werkgeefster ‘zo tijdig mogelijk’ de redelijkerwijs van haar te vergen re-integratiemaatregelen neemt, heeft werkgeefster aangevoerd dat zij zich vanaf medio 2013 vanwege de thuissituatie van werknemer enige tijd terughoudend heeft opgesteld, teneinde diens emotionele draagkracht niet te belasten. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster door deze afwachtende opstelling niet de zorg heeft betracht die in de gegeven omstandigheden van een goed werkgever mocht worden verlangd. Gelet op het voorval van juni 2013, en de onrust in het team, had het op de weg van werkgeefster gelegen om onverwijld een onderzoek in te stellen, opdat zou kunnen worden vastgesteld wat zich heeft afgespeeld. Daarbij was ook werknemer gebaat, zeker gezien de situatie waarin hij verkeerde. Heeft werkgeefster aldus in de kwestie rond het voorval van juni 2013 onvoldoende krachtdadig opgetreden, door werknemer op 13 december 2013 te confronteren met ‘geluiden over een chaotische en slechte werksfeer, angstcultuur bij personeel en een slechte bedrijfsvoering met achterstanden’ heeft zij juist onvoldoende terughoudendheid betracht en een zware wissel getrokken op de voortgang van de re-integratie van werknemer. Na bedoeld gesprek heeft zich in het herstel

van werknemer een terugval voorgedaan. Zeker waar zijn functioneren steeds als goed was beoordeeld, behoorde werkgeefster hem te vrijwaren van de psychische druk die met deze kritiek op zijn functioneren als leidinggevende gepaard ging. Onder verwijzing naar het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, JAR 2008/204) wordt ten aanzien van de eenzijdige wijziging van de functie/werklocatie het volgende geoordeeld. Het grote belang dat werknemer, gezien zijn positie in het professionele veld van ASS-diagnostiek en behandeling, de lengte van zijn dienstverband en zijn leeftijd, heeft bij het kunnen voortzetten van zijn werk in het behandelcentrum, leidt in dit kort geding tot het oordeel dat het voorstel van werkgeefster tot wijziging van zijn functie en werklocatie niet redelijk is en dat een dergelijke wijziging van werknemer in redelijkheid niet kan worden geleverd. Volgt toewijzing van de gevorderde wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-10-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:4763

Zaaknummer: 3377033 AV EXPL 14-88

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.L. Pasma en G. Paulich

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658a BW