

RECHTSPRAAK

Vordering werkneemster tot doorbetaling van loon na vrijstelling van werk tijdens re-integratieperiode en om wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is werkzaam bij Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen (hierna: WZA) in de functie van operatieassistent. Werkneemster heeft zich op 3 november 2013 in eerste instantie ziek gemeld met lichamelijke klachten. Op 26 januari 2015, toen zij inmiddels weer voor 75% in haar eigen werk was gere-integreerd, is zij weer volledig uitgevallen doordat haar echtgenoot ernstig ziek werd en intensief zorg behoefde. Werkneemster heeft daarna een WGA-uitkering ontvangen. Werkneemster is op 1 juni 2017 volledig hersteld gemeld. Op 6 november 2017 is zij opnieuw door moeilijke omstandigheden in haar privésituatie arbeidsongeschikt geraakt. Werkneemster is op 1 januari 2018 gestart met re-integreren, maar op 26 augustus 2018 andermaal uitgevallen. Vanaf 2 oktober 2018 is werkneemster haar eigen werkzaamheden weer gaan opbouwen. In september werkte zij weer 17,5 uur per week, te weten op 2 tot 3 dagen per week 7 uur van 8.00 uur tot 15.30 uur. Werkneemster draaide nog geen bereikbaarheidsdiensten en overuren. WZA heeft werkneemster op 2 januari 2020 uit haar werk gehaald, haar vrijgesteld van werk en haar een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft die overeenkomst niet getekend en WZA bij brief van 7 januari 2020 verzocht om haar weer toe te laten tot haar werk. WZA heeft aan een en ander geen gehoor gegeven en werkneemster niet toegelaten tot het werk. Werkneemster is tot op heden niet te werk gesteld en ontvangt sinds 20 januari 2020 alleen een uitkering. Werknemer vordert onder meer tewerkstelling en achterstallig loon.

Oordeel

Wedertewerkstelling

Vaststaat dat werkneemster, die regulier 20 uur per week werkt, in november 2019 al weer 17,5 uur werkzaam was als operatieassistent, zij het nog alleen in dagdiensten. Werkneemster heeft gesteld dat zij in die periode nimmer op haar functioneren is aangesproken en dat WZA ook niet heeft meegedeeld dat het re-integratietraject na twee jaar ziekte zou eindigen. WZA heeft een en ander niet betwist en ook niet onderbouwd dat de inzet van werkneemster vanuit het oogpunt van patiëntveiligheid feitelijk niet verantwoord was. De verzekeringsarts van het UWV heeft in zijn rapportage van 31 maart 2020 geconcludeerd dat werkneemster 'uit het dal' is gekrabbeld en dat volledige hervatting in eigen werk te verwachten was. Omdat WZA aan die conclusie twijfelde, heeft zij haar bedrijfsarts gevraagd om hierover een oordeel te geven.

Uit de rapportage blijkt ondubbelzinnig dat deze werknemster op dat moment weer belastbaar en in staat achtte om haar werk als operatieassistent volledig te hervatten en geen enkele reden meer zag om haar op medische gronden arbeidsongeschikt te achten. Dat de bedrijfsarts daarbij geen of onvoldoende acht zou hebben geslagen op de stressvolle omstandigheden die horen bij het werken op een operatiekamer, acht de kantonrechter weinig aannemelijk. Bovendien blijkt uit de op 15 juni 2020 afgenomen persoonlijkheidstest dat werknemster op de onderdelen emotionele stabiliteit en nauwgezetheid hoog scoorde. Gelet op het feit dat werknemster kennelijk sinds 1984 goed heeft gefunctioneerd, ligt het ook in de rede dat zij op zichzelf uit het juiste, stressbestendige hout is gesneden om de functie van operatieassistent te vervullen, maar een tijd 'uit het lood' is geslagen door de achtereenvolgende gebeurtenissen in haar privéleven. Er zijn dan ook geen (contra)indicaties dat werknemster niet in staat zou zijn om haar eigen werkzaamheden weer volledig uit te voeren of dat het vanuit het oogpunt van patiëntenzorg onverantwoord zou zijn haar om in te zetten. De kantonrechter zal de vordering tot wedertewerkstelling daarom toewijzen.

Loonvordering

Nu de bedrijfsarts op 26 mei 2020 heeft geconcludeerd dat werknemster niet meer arbeidsongeschikt is en haar eigen werkzaamheden volledig kan hervatten, zal WZA worden veroordeeld om vanaf 31 mei 2020 100% van het loon aan werknemster door te betalen. Ten aanzien van de daaraan voorafgaande loonperiode vanaf 20 januari 2020 overweegt de kantonrechter het volgende. Toen werknemster begin januari 2020 werd 'vrijgesteld van werk', werkte zij inmiddels alweer 17,5 van de 20 uur als operatieassistent, zij het in aangepast werk. Zoals hiervoor overwogen heeft WZA niet althans onvoldoende onderbouwd dat werknemster haar werk in de praktijk niet goed deed of dat haar inzet eigenlijk onverantwoord was. De kantonrechter neemt aan dat WZA werknemster ook niet zou hebben laten werken indien dat laatste het geval zou zijn geweest. Dat het voor WZA lastig is om rekening te moeten houden met de beperkte inzetbaarheid van een operatieassistent is duidelijk, zeker als dit langere tijd duurt. WZA, die hiervoor de bewijslast draagt, heeft echter niet onderbouwd dat in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs niet meer van haar gevergd kon worden om werknemster op die manier verder te re-integreren. Daarom kan, nu werknemster zich steeds beschikbaar heeft gehouden voor werk, in dit geval op grond van de artikelen 7:628 en 7:658a BW een loonbetalingsplicht voor WZA worden aangenomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:3218

Zaaknummer: 8589470 \ VV EXPL 20-40

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: M. Zuidema

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:658a BW en 7:625 BW