

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling afgewezen, nu het belang van werkgever zwaarder weegt dan het belang van werknemer. Re-integratie-inspanningen van werkgever zijn onvoldoende; betaling volledige loon conform cao.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij de Stichting GGZ Westelijk Noord-Brabant (hierna: GGZ WNB). Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao GGZ (hierna: de cao) van toepassing waarin onder meer staat opgenomen onder welke voorwaarden een werknemer op non-actief kan worden gesteld, wanneer een werknemer kan worden geschorst en wat de rechten en plichten zijn bij arbeidsongeschiktheid. Op 29 september 2020 is werknemer door ziekte uitgevallen. Partijen hebben op 24 december 2020 een plan van aanpak opgesteld. Op 16 mei 2021 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat de fysieke en sociale beperkingen van werknemer zijn verbeterd en dat kan worden gestart met halve dagen werk. Nadat werknemer is gestart met re-integratie, is door een aantal collega's een gesprek aangevraagd over de onderlinge samenwerking, nu deze voorafgaand aan het ziekteverlof van werknemer verstoord is geraakt. Na dit gesprek zijn samenwerkingsafspraken gemaakt. Op 18 juni 2021 heeft een gesprek tussen werknemer en een oud -raad van bestuurslid GGZ plaatsgevonden. In dit gesprek is werknemer naar huis gestuurd en hem een time-out aangezegd wegens een moeizame samenwerking. In de mail werd bevestigd dat geen sprake was van schorsing of op non-actiefstelling. Werknemer heeft hierop gereageerd door aan te geven dat hij geen gebruik wilde maken van de time-out en is hierna volledig arbeidsongeschikt geraakt. De bedrijfsarts heeft hierna meermaals mediation geadviseerd. Vanaf 10 december 2021 zijn partijen in gesprek geraakt over mediation. Op 19 januari 2022 heeft het UWV een deskundigenoordeel uitgebracht waarin werd geconcludeerd dat werknemer weer in staat is zijn eigen werk te doen. Op 26 januari 2022 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van GGZ WNB onvoldoende zijn. Op 18 januari 2022 heeft werknemer voorgesteld om op 31 januari 2022 weer te starten met zijn re-integratie voor vijftig procent van zijn normale arbeidsduur. Door GGZ WNB is hierop gereageerd dat eerst gestart zal worden met mediation. Partijen zijn tot overeenstemming gekomen om met elkaar in gesprek te gaan op 28 februari 2022. Ook in dit gesprek zijn partijen er niet uitgekomen. Werknemer vordert in deze procedure onder meer opheffing van de schorsing.

Oordeel

Na 29 januari 2021 heeft de werknemer gemeld dat hij volledig arbeidsongeschikt is, waardoor

de oorzaak van het niet-werken niet lag in een schorsing, time-out of op non-actiefstelling. Vervolgens hebben partijen afgesproken dat werknemer zijn werkzaamheden niet zal oppakken totdat de bedrijfsarts een advies heeft gegeven. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om in onderling overleg dan wel met mediation het arbeidsconflict aan te pakken. Dat werknemer in de periode vanaf het moment dat hij weer vijftig procent arbeidsgeschikt is nog niet zijn werkzaamheden heeft opgepakt, vloeit voort uit de afspraak die hij hieromtrent met GGZ WNB heeft gemaakt en doordat partijen in geschil zijn over de mediation en de voorwaarden hieromtrent. De conclusie in het deskundigenoordeel van 19 januari 2022 dat er geen beperkingen aan de orde zijn en werknemer in staat is zijn eigen werk te doen, ziet slechts op de medische kant en niet op het arbeidsconflict. Dit blijkt ook uit het verslag van de bedrijfsarts van 24 maart 2022, waarin nog wel een arbeidsconflict wordt geconstateerd en mediation wordt geadviseerd. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat het niet-werken van werknemer is gelegen in deze impasse tussen partijen over mediation en niet in de gegeven time-out. Hierom ziet de kantonrechter aanleiding om de wedertewerkstelling van werknemer te toetsen aan de wettelijke regels en niet aan de regels van de cao. Dit houdt in dat de toewijsbaarheid van de wedertewerkstelling moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW. GGZ WNB heeft aangevoerd dat toelating van werknemer tot het werk tot ongewenste situaties zal leiden omdat medewerkers niet met werknemer willen samenwerken en er een onveilig gevoel heerst onder leiding van werknemer. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de terugkeer van werknemer zal leiden tot grote onrust. Daarbij blijkt uit de door partijen overgelegde correspondentie dat werknemer veelvuldig van mening verschilt met zijn collega's en andere visies heeft op feitelijkheden. Ook heeft mediation niet tot een oplossing geleid. Gelet op voornoemde feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat het belang van GGZ WNB om werknemer niet te werk te stellen zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling, waardoor de vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Nu echter blijkt dat de re-integratie-inspanningen van GGZ WNB onvoldoende zijn geweest, wordt de vordering tot doorbetaling van loon met wettelijke verhoging toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:5217

Zaaknummer: 9741063 \ VV EXPL 22-10

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: R.J. Boskma en J. van der Steenhoven

Wetsartikelen: 7:611 BW