

RECHTSPRAAK

***Werknemer wordt overgeplaatst na incident en meldt zich ziek.
Vordering tot wedertewerkstelling c.q. re-integratie afgewezen.***

Feiten

Werknemer werkt sinds 8 mei 1995 bij werkgever; eerst als fulltimeverkoper en sinds 1 maart 2007 als filiaalleider. Werknemer werkt al meer dan 15 jaar samen met X, die verkoopster is. Op 26 augustus 2023 ontstond er wrijving tussen X en werknemer. De privésituatie van werknemer is moeilijk. Zijn zoon heeft complexe medische problematiek. Die dag vertelde werknemer dat de kans bestond dat hij weer terug naar huis zou moeten voor zijn zoon. X heeft daarop gezegd helemaal klaar te zijn met de zoon van werknemer en de situatie. Later diezelfde dag ontstond een meningsverschil over het opnemen van een vrije dag. Een van hen staat normaliter in de winkel, maar nu hadden ze beiden “vrij” in de agenda gezet bij een dag in september. Werknemer is toen kwaad geworden en boos de winkel uit gelopen. Werknemer heeft na contact met zijn rayonmanager gebak en bloemen gekocht en is terug naar de winkel gegaan om zijn excuses aan te bieden aan X. Toen hij de winkel weer binnenkwam en X zijn gebaar niet accepteerde, werd werknemer opnieuw heel kwaad en heeft hij het gebak en de bloemen naar X gegooid en/of van zich af gegooid (daarover verschillen de meningen). Op 29 augustus 2023 heeft werknemer met twee rayonmanagers over het incident dat op de 26e plaatsvond gesproken. De rayonmanagers hadden eerder al met X gesproken. Nadat ze de weergave van werknemer van de situatie hadden gehoord, hebben ze hem medegedeeld dat ze hem tijdelijk (zes tot negen maanden) naar een andere vestiging wilden overplaatsen om de situatie tot rust te laten komen. De bedoeling was dat werknemer op de andere vestiging zou gaan werken als verkoopmedewerker, met behoud van salaris. Daarop heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer vordert wedertewerkstelling c.q. re-integratie in de functie van filiaalleider op de vestiging waar hij werkte voor de overplaatsing.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door rust in de ontstane situatie in het filiaal te (willen) brengen met een tijdelijke overplaatsing van werknemer, niet onredelijk gehandeld. Zoals werkgever ook aangeeft, was hij gerechtigd over te gaan tot een (tijdelijke) overplaatsing op grond van de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek. Omdat X zich niet langer veilig voelde in de nabijheid van werknemer en een werkgever niet stil kan blijven zitten als dit het geval is, kan ook niet worden gezegd dat werkgever zich niet als goed werkgever gedragen heeft. Werkgever heeft dus niet gehandeld in strijd met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Reeds daarom dient de vordering van werknemer te worden afgewezen. Daarbij komt dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is en de

bedrijfsarts geadviseerd heeft over te gaan tot mediation. Op die wijze zullen partijen nader tot elkaar kunnen komen en kan vervolgens worden beoordeeld op welke wijze de re-integratie van werknemer vorm moet krijgen, zeker gezien de eigen verklaringen van werknemer over zijn gezondheid en de ouderdom van het advies van de bedrijfsarts. Dat betekent dat wedertewerkstelling (en/of re-integratie) (nog) niet aan de orde is. De vordering van werknemer tot wedertewerkstelling c.q. re-integratie op de gebruikelijke wijze in de functie van filiaalleider met alle daarbij behorende werkzaamheden en bevoegdheden die hij gewoonlijk genoot, wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3117

Zaaknummer: 10834223

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: S.B.H. Dijkstra en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: