

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling in zijn eigen functie na een periode van arbeidsongeschiktheid. De vordering wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2021 in dienst bij de Technische Universiteit Eindhoven (hierna: TU/e) in de functie van directeur bedrijfsvoering bij de faculteit Chemical Engineering and Chemistry (hierna: directeur CE&C). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing. Op 1 september 2023 meldt werknemer zich ziek. Op 2 oktober 2023 stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Bij 'beperkingen en mogelijkheden' geeft de bedrijfsarts aan dat zij volledig herstel verwacht, dat het herstelproces enkele maanden kan vergen en afhankelijk is van het effect van de behandeling en het natuurlijk verloop. Naar aanleiding van het spreekuur van 5 juni 2024 adviseert de bedrijfsarts dat werknemer kan beginnen met de re-integratie waarbij zij meldt dat in het kader van de re-integratie voor werknemer een taak is gevonden (bij OSHER). In de periode juli tot september 2024 bouwt werknemer zijn re-integratie-uren op, steeds bij OSHER. In het verslag van het spreekuur van 9 september 2024 concludeert de bedrijfsarts dat de prognose goed is en dat in de komende maanden werknemer meer (uren) kan opbouwen en ook inhoudelijk kan opbouwen met andere complexere taken en verantwoordelijkheid, met als doel begin 2025 fulltime werkhervatting op het niveau van directeur bedrijfsvoering. Op 8 oktober 2024 bevestigt de HR-adviseur aan werknemer dat er een nieuwe directeur voor zijn functie is aangesteld en dat zij open in gesprek moeten blijven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er liggen en dat ze dat zeker in openheid willen bespreken. Per 2 januari 2025 is werknemer volledig arbeidsgeschikt. Ondanks zijn daartoe strekkende verzoeken wordt werknemer door TU/e niet tewerkgesteld in zijn functie directeur CE&C. Kern van het geschil is de vraag of TU/e gehouden is werknemer in zijn functie als directeur bedrijfsvoering CE&C te werk te stellen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het uitgangspunt bij re-integratie en bij algehele hersteldmelding van een arbeidsongeschikte werknemer, een terugkeer in de eigen functie is. TU/e heeft dit uitgangspunt genuanceerd. Volgens TU/e was het doel van de re-integratie van werknemer namelijk niet het terugkeren in de eigen functie, maar in een functie op soortgelijk niveau. In dat kader heeft zij verwezen naar de toelichting van de bedrijfsarts bij de AML, waarin is opgenomen dat het doel is fulltime werkhervatting op het niveau van directeur bedrijfsvoering, en de eerstejaarsevaluatie en het daarin

genoemde arbeidsdeskundig onderzoek waarin ook is opgenomen dat het doel is werkhervatting op het niveau van directeur bedrijfsvoering. De kantonrechter volgt TU/e hierin niet. Uit de probleemanalyse van 2 oktober 2023 en het verslag van de eerstejaarsevaluatie volgt dat het doel van de re-integratie is terugkeer in de eigen functie. Niet gesteld of gebleken is dat het (re-integratie)doel tussentijds is gewijzigd. Dat terugkeer in de eigen functie feitelijk niet (meer) mogelijk was omdat TU/e in de tussentijd deze functie had vergeven aan een andere kandidaat, doet daaraan niet af. Weliswaar begrijpt de kantonrechter het belang van TU/e dat gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid van werknemer diens functie moet worden waargenomen (om de continuïteit van de processen binnen de faculteit te waarborgen), maar niet valt in te zien waarom een vaste aanstelling van een andere (externe) kandidaat daarvoor noodzakelijk is. Dat TU/e de externe kandidaat een vaste aanstelling heeft aangeboden als directeur bedrijfsvoering CE&C is haar eigen keuze, maar dat neemt niet weg dat het vervolgens voor haar rekening en risico komt als werknemer dan niet (meer) kan re-integreren of terugkeren in zijn functie. Dat heeft TU/e immers zelf in de hand gewerkt. Het voorgaande heeft tot gevolg dat de kantonrechter op dit punt van oordeel is dat voldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat TU/e verplicht is werknemer te (laten) re-integreren in zijn functie van directeur CE&C. Nu werknemer sinds 2 januari 2025 volledig arbeidsgeschikt is verklaard, dient hij in beginsel dus weer te werk te worden gesteld in zijn eigen functie. Dat is alleen anders, indien het beroep van TU/e op de cao slaagt. TU/e stelt dat artikel 1.10 van de cao met zich meebrengt dat een werknemer in redelijkheid gehouden is een andere, passende functie te aanvaarden indien het belang van de instelling dit vordert. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft TU/e onvoldoende onderbouwd dat haar belang met zich meebrengt dat werknemer redelijkerwijs gehouden is een andere, passende functie te aanvaarden. De vordering tot tewerkstelling in de bedongen arbeid zal in dit kort geding dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5487

Zaaknummer: 11764520 \ CV EXPL 25-4685

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: J.R. Versluis en H.A.E. van Soest

Wetsartikelen: 7:658a BW