

RECHTSPRAAK

Kort geding. Door werkneemster een contact- en bezoekverbod op te leggen heeft ROC Mondriaan haar herstel en re-integratiekansen ernstig belemmerd. ROC Mondriaan wordt veroordeeld werkneemster in de gelegenheid te stellen te re-integreren in de werkzaamheden die behoren bij de functie van loopbaanadviseur.

Feiten

Werkneemster is sinds 2005 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij ROC Mondriaan in de functie van docente. Sinds 25 oktober 2021 is werkneemster uitgevallen. Op 5 oktober 2022 heeft het UWV vastgesteld dat de re-integratie-inspanningen van werkgever tot 13 september 2022 als onvoldoende zijn te beschouwen. Op 15 mei 2023 heeft het UWV opnieuw een deskundigenrapport uitgebracht en geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkgever in de periode van 13 september 2022 tot 12 april 2023 onvoldoende zijn geweest. In het kader van haar re-integratie is werkneemster in haar tweede ziekte jaar ingezet op project X. Omstreeks 21 augustus 2023 is werkneemster door haar leidinggevende van het project gehaald en naar huis gestuurd omdat zij mondelinge en schriftelijke instructies van haar leidinggevende heeft genegeerd. Werkneemster is vanaf dat moment een contact- en bezoekverbod opgelegd. Het UWV heeft op 7 september 2023 aan ROC Mondriaan een loondoorbetalingssanctie opgelegd tot 7 november 2024. Op 19 september 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat leidinggevende en werkneemster gaan bekijken wat nodig is om de arbeidsrelatie te herstellen, zo nodig door begeleiding, bemiddeling of mediation. Werkneemster is bij brief van 12 oktober 2023 voor het negeren van instructies van haar leidinggevende de disciplinaire maatregel van berisping opgelegd. Op 25 januari 2024 heeft ROC Mondriaan naar aanleiding van een daarop gerichte vraag van werkneemster medegedeeld dat zij nog altijd vasthoudt aan het contact- en bezoekverbod. Werkneemster heeft ROC Mondriaan erop gewezen dat zij alleen haar aandeel in haar re-integratie in het eerste spoor kan nemen indien zij op school kan komen en contacten kan onderhouden. De bedrijfsarts heeft op 6 februari 2024 benadrukt dat werkgever en werkneemster tot meer re-integratie-inspanningen moeten komen. Bij beslissing van 11 maart 2024 heeft de Commissie van beroep mbo het beroep van werkneemster tegen de berisping gegrond verklaard. Sinds 30 april 2024 heeft werkneemster geen toegang meer tot de Teams-omgeving. In deze kortgedingprocedure vordert werkneemster ROC Mondriaan te veroordelen het contact- en bezoekverbod op te heffen en haar weer toegang te geven tot de Teams-omgeving en haar in de gelegenheid te stellen te re-integreren in de werkzaamheden die behoren bij de functie van loopbaanadviseur.

*Oordeel**Contact- en locatieverbod*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat ROC Mondriaan werkneemster sinds 21 augustus 2023 de toegang tot de locaties van het ROC Mondriaan heeft ontzegd en haar heeft verboden om contact op te nemen met collega's. ROC Mondriaan heeft tijdens de zitting erkend dat dit contact- en bezoekverbod en het blokkeren van de toegang tot de Teams-omgeving een (wettelijke) grondslag ontbeert. Daarmee is voldoende aannemelijk dat het opgelegde contact- en bezoekverbod en het blokkeren van de toegang tot de Teams-omgeving in een bodemprocedure als onrechtmatig zal worden aangemerkt. Door werkneemster af te snijden van elke vorm van contact en informatie, heeft ROC Mondriaan haar herstel en re-integratiekansen ernstig belemmerd.

Re-integratie

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster niet geschikt is voor de functie van docente en is aangewezen op passende arbeid. Uit de stukken is voldoende aannemelijk geworden dat de functie van loopbaanadviseur past bij de competenties, kennis en vaardigheden van werkneemster. Zij is inmiddels ook geslaagd voor de opleiding loonbaancoach. Dat het UWV deze functie vanuit arbeidskundig perspectief (op dit moment) niet passend vindt, staat naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet in de weg aan toewijzing van de vordering. Werkneemster heeft terecht opgemerkt dat het UWV ten onrechte van het inzetbaarheidsprofiel van 12 maart 2024 uitgaat en dat de belastbaarheid van werkneemster op dat moment als gevolg van COVID tijdelijk was verminderd. Daar komt bij dat de arbeidsdeskundige in zijn rapport van 15 februari 2024 benadrukt dat de passendheid van de functie loopbaanadviseur vanuit arbeidsdeskundig perspectief proefondervindelijk moet worden vastgesteld. Nu ROC Mondriaan niet heeft weersproken dat werkneemster sinds 21 augustus 2023 geen passende werkzaamheden heeft aangeboden gekregen waarin zij structureel kan re-integreren, is onvoldoende aannemelijk geworden dat de werkzaamheden die behoren bij de functie van loopbaanadviseur te belastend zijn voor werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat er voldoende grond is om ROC Mondriaan te veroordelen om werkneemster in de gelegenheid te stellen te re-integreren in de werkzaamheden die behoren bij de functie van loonbaanadviseur.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:17266

Zaaknummer: 11117468

Rechters: D. Nobel

Advocaten: P.F. Wolbers

Wetsartikelen: 7:658a BW