

Heeft een zieke verkoopmedewerker recht op zijn eigen standplaats te re-integreren?

Ziekte en conflicten gaan vaak hand in hand. Soms ontstaat tijdens ziekte een conflict over de re-integratie, of een werknemer meldt zich juist na een conflict ziek. Zo ook in de zaak waarover de voorzieningenrechter van de rechtbank Gelderland ([ECLI:NL:RBGEL:2024:3117](#)) moest oordelen.

Conflict op de werkvloer

In deze zaak is er een conflict tussen twee verkoopmedewerkers ontstaan die al 15 jaar samenwerken. Een van de medewerkers heeft een complexe thuissituatie en moet daarom regelmatig eerder weg om voor zijn zieke zoon te zorgen. Als de verkoopmedewerker vervolgens aangeeft bij zijn collega-verkoopmedewerker dat hij waarschijnlijk weer naar huis moet voor zijn zoon, zegt de collega-verkoopmedewerker dat hij helemaal klaar is met de situatie van zijn collega en zijn zoon. Op diezelfde dag ontstaat er een discussie tussen de twee collega's over het opnemen met een vrije dag; zij hebben namelijk op dezelfde dag vrij gepland. De verkoopmedewerker met de zieke zoon is vervolgens kwaad de winkel uitgelopen. Later die dag – na een gesprek met de rayonmanager – is de verkoopmedewerker met taart en bloemen naar zijn collega-verkoopmedewerker in de winkel teruggegaan om zijn excuses aan te bieden. Dit wordt niet geaccepteerd, waarop de verkoopmedewerker de taart en bloemen naar zijn collega-verkoopmedewerker heeft gegooid (of van zich afgegooid, daarover verschillen de meningen).

Overplaatsing

De rayonmanager heeft vervolgens aan de verkoopmedewerker te kennen gegeven dat zij hem tijdelijk overplaatsen vanwege de ontstane situatie tussen de twee collega's. De verkoopmedewerker heeft zich vervolgens ziekgemeld. De bedrijfsarts meldt in de terugkoppeling dat sprake is van arbeidsongeschiktheid en dat er verstoorde arbeidsverhoudingen zijn. De bedrijfsarts adviseert dat het verstandig is een externe mediator in te schakelen. Die kans geeft de verkoopmedewerker niet aan zijn werkgever en start een kortgedingprocedure om ervoor te zorgen dat hij zijn (re-integratie)werkzaamheden in zijn eigen winkel kan hervatten.

Voorlopig oordeel voorzieningenrechter

De voorzieningenrechter wijst de vordering van de verkoopmedewerker om zijn werkzaamheden in zijn eigen winkel te hervatten af. De voorzieningenrechter vindt namelijk dat de werkgever redelijk heeft gehandeld door de medewerker tijdelijk over te plaatsen om rust in de winkel te krijgen. Daarbij merkt de voorzieningenrechter nog op dat de verkoopmedewerker

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 de verkoopmedewerker vorm moet krijgen, zeker gezien de eigen verklaringen van de verkoopmedewerker tijdens de zitting 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, aldus de voorzieningenrechter.

Kortom: de voorzieningenrechter weegt in deze zaak niet alleen mee dat de werkgever in redelijkheid over heeft kunnen gaan tot tijdelijke overplaatsing, maar ook dat het in het belang van de zieke verkoopmedewerker is dat eerst de mediation wordt opgepakt teneinde het conflict op te lossen voordat werkhervatting in de eigen winkel mogelijk is.

Tot slot

Bij conflicten in het kader van de re-integratie speelt het deskundigenoordeel van het UWV vaak een (belangrijke) rol. Laat je als werkgever echter niet (mis)leiden door het UWV. Meer lezen daarover? Ik schreef voor CS-Opleidingen hierover een blog. Deze lees je [hier](#).

Datum

06 juni 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager