

RECHTSPRAAK

Dipasa Europe BV/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werknemer leidt tot C=2 wegens verwijtbaarheid werkgever. Korting loon tijdens non-actiefstelling niet mogelijk. Opzegverbod tijdens ziekte

Werkneemster (36 jaar) is sinds 1995 in dienst van Dipasa als secretariaal medewerkster. Vanaf 2001 vervult werkneemster de functie van inkoper. Na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof keert werkneemster in 2009 weer terug bij Dipasa. Haar directeur deelt haar mede dat haar functie is gewijzigd. Hiermee gaat werkneemster aanvankelijk niet akkoord. Vervolgens valt werkneemster in maart 2009 uit wegens depressiviteit. In oktober 2009 stelt Dipasa zich op het standpunt dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Dipasa weigert echter een deskundigenverklaring aan te vragen of de bedrijfsarts in te schakelen. Thans verzoekt Dipasa ontbinding wegens veranderingen van de omstandigheden. Werkneemster verweert zich met de stelling dat sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte, dan wel van verwijtbaar gedrag van Dipasa waardoor C=3 als uitgangspunt heeft te gelden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel er wel degelijk sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte, wordt over gegaan te ontbinding. Voldoende is immers gebleken dat de arbeidsverhouding is verstoord. Daarbij valt Dipasa ernstige verwijten te maken. Zij heeft zich in ieder geval niet opgesteld als een goed werkgever. De combinatie van vrijstellen van werk en het met terugwerkende kracht het volledige salaris verminderen tot 70% kan bijvoorbeeld niet door de beugel. Weliswaar werd werkneemster erop gewezen dat zij met een korting rekening moest houden inzien zij niet aan de re-integratie medewerking verleende, maar dat is niet het zelfde als een kennisgeving in de zin van artikel 7: 629 lid 7 BW. Dipasa heeft nagelaten klip en klaar duidelijk te maken waarom zij is overgegaan tot die maatregel. Indien dat zo is wegens vrijstelling van werk (schorsing of op non actiefstelling) dan is de vermindering van salaris niet toegestaan. Een vrijstelling van werk komt altijd voor rekening van de werkgever, ook als de werknemer aanleiding heeft gegeven tot de maatregel (Hoge Raad 21 maart 2003, JAR 2003/91). De ingrijpende functiewijziging na terugkeer van het bevallingsverlof alsmede de bejegening van werkneemster nadat depressiviteit was vastgesteld, getuigen evenmin van goed werkgeverschap.

Volgt ontbinding met C=2 (€ 46.000).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-01-2010

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2010:BK9667

Zaaknummer: 324354

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:670 BW