

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Werkgeefster handelt in het kader van re-integratie zieke werkneemster in strijd met goed werkgeverschap. Loondoorbetaling is een aantal keer ten onrechte gestopt. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie met C=1,7

Werkneemster is sinds 2001 in dienst als algemeen ondersteunend medewerkster. Na een gesprek in november 2011, waarbij werkneemster is meegedeeld dat er voor haar niet meer genoeg werkzaamheden zijn, heeft zij zich in december 2011 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft een constructief gesprek geadviseerd. Werkgeefster heeft de loondoorbetaling per 23 januari 2012 stopgezet. De deskundige van het UWV heeft vastgesteld dat werkneemster wel degelijk arbeidsongeschikt is voor haar eigen werk op medische gronden. In kort geding is op 26 juni 2012 de loonvordering van werkneemster toegewezen, waarbij de kantonrechter heeft geoordeeld dat geen uitsluitingsgrond ex artikel 7:629 lid 3 BW van toepassing is. Op 25 september 2012 heeft werkgeefster opnieuw de loondoorbetaling gestopt, omdat werkneemster niet zou meewerken aan re-integratie. De daarna door werkneemster ingestelde loonvordering is toegewezen (zie AR 2013-0224). In de onderhavige procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vanwege de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, dient beoordeeld te worden of er sprake is van bijzondere omstandigheden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Ondanks het vonnis van 26 juni 2012, waarin de kantonrechter de handelswijze van werkgeefster afkeurt en zelfs opneemt wat zij wél had moeten, althans had kunnen doen (opstellen plan van aanpak, op deugdelijke wijze met werkneemster communiceren), is werkgeefster op dezelfde voet verder gegaan. Zij is wederom met oogkleppen op blijven hameren op een een-op-eengesprek met werkneemster, terwijl uit de schriftelijke reacties van (de gemachtigde van) werkneemster herhaaldelijk bleek dat zij zo'n gesprek niet zag zitten, waarbij werkneemster ook voortdurend andere manieren heeft voorgesteld om tot een aanvang van de re-integratie te komen. De stelling van werkgeefster dat werkneemster weigert om met haar in contact te treden, wordt niet gevolgd. Ook communicatie tussen advocaten kan gekwalificeerd worden als communicatie tussen partijen. Het had voor werkgeefster duidelijk moeten zijn dat zij zich (ook) op andere mogelijkheden had moeten richten om tot de start van de re-integratie van werkneemster te komen. Nu een verdere samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Omdat werkgeefster zich in het kader van de re-integratie niet als goed werkgever heeft gedragen, wordt een vergoeding van € 61.000 (C=1,7) billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2013:BZ6077

Zaaknummer: 1398777

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: A.C. Hombergen en J. Heinrici

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:629 BW en 7:685 BW