

RECHTSPRAAK

Mondzorg Tandheelkunde B.V./werkneemster

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsrelatie.
Toepassing artikel 7:610b BW voor bepalen A-factor.***

Werkneemster is in 2007 bij (de rechtsvoorganger van) Mondzorg in dienst getreden in de functie van baliemedewerkster/administratief medewerker. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 20 uur per week. Mondzorg verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie en voert daartoe het volgende aan. Werkneemster heeft in de loop der jaren steeds meer werkzaamheden naar zich toe getrokken – zij werd een soort ‘manusje van alles’ – en zij werkte naar eigen inzicht meer dan de overeengekomen 20 uur per week. Op een gegeven moment werkte zij zelfs 30 uur per week. Mondzorg heeft dat weliswaar toegestaan, maar ook steeds aangegeven dat het om een tijdelijke situatie ging en dat Mondzorg geen overeenkomst voor 30 uur aan werkneemster zou aanbieden. In 2013 heeft Mondzorg werkneemster op de hoogte gesteld van haar voornemen haar organisatie te gaan herinrichten. Zij heeft toen ook aan werkneemster medegedeeld dat de circa 10 extra uren niet meer nodig zijn. Bij overeenkomst van 27 januari 2014 is de naam van de functie van werkneemster gewijzigd. De werkzaamheden zijn dezelfde gebleven. Werkneemster heeft een aangeboden contract voor 22 uur per week niet geaccepteerd hetgeen Mondzorg onterecht en onredelijk voorkomt. Vervolgens heeft werkneemster zich ziek gemeld en het werk niet hervat, hoewel de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster arbeidsgeschikt is. Het verweer van werkneemster strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit hetgeen partijen in de stukken en ter zitting naar voren hebben gebracht, is genoegzaam gebleken dat de arbeidsverhouding inmiddels dusdanig verstoord is geraakt dat een zinvolle samenwerking niet langer mogelijk is. Daarbij speelt ook een rol dat werkneemster al vanaf begin september 2014 thuis is terwijl zij volgens de bedrijfsarts per 12 november 2014 en na een nieuwe ziekmelding op 9 januari 2015 per 27 januari 2015 arbeidsgeschikt is. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 mei 2015 ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding en de A-factor is van belang dat tussen partijen vaststaat dat werkneemster al vanaf 2011 structureel 30 uur per week werkt, hoewel partijen 20 uur per week zijn overeengekomen. Ook na de wijziging in januari 2014 heeft werkneemster nog geruime tijd – in elk geval meer dan drie maanden – structureel 30 uur per week gewerkt. Tussen partijen is daarna geen nieuwe arbeidsovereenkomst meer tot stand gekomen. Dit betekent dat op grond van artikel 7:610b BW – welk artikel van dwingend recht

is – het vermoeden is gerechtvaardigd dat de omvang van de arbeidsovereenkomst 30 uur per week bedraagt. De C-factor wordt op 1 gesteld, nu niet is komen vast te staan dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate aan een der partijen te verwijten valt. Tot slot staat tussen partijen vast dat werkneemster na haar ziekmelding niet meer heeft gewerkt, terwijl de bedrijfsarts haar wel geschikt achtte. Alle omstandigheden meewegend is een vergoeding van € 22.000 bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:2447

Zaaknummer: 3838856 AZ VERZ 15 - 22

Rechters: J.F.W. Huinen

Advocaten: E. van Houweninge Graftdijk en V. Nowak

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:685 BW