

RECHTSPRAAK

De Dreu Schoonmaakbedrijf B.V./werkneemster

Door de voortdurende discussie over de ziekte van werkneemster, over de interpretatie van de arbeidsovereenkomst en de verplichting van werkneemster om al dan niet op het werk te verschijnen is de arbeidsverhouding verstoord geraakt. Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond).

Werkneemster is op 18 augustus 2002 in dienst getreden bij De Dreu Schoonmaakbedrijf B.V. (hierna: De Dreu). De laatste functie die werkneemster vervulde is die van interieurverzorgster. Er is vanaf 2013 sprake van veelvuldig ziekteverzuim van werkneemster. Na een ziekmelding op 20 november 2015 is werkneemster op 7 december 2015 opgeroepen bij de bedrijfsarts. Deze heeft De Dreu bericht dat een verwijzend arts geraadpleegd zal moeten worden, alvorens tot de conclusie gekomen kan worden dat werkneemster haar eigen werk kan doen. De Dreu heeft vervolgens aan werkneemster laten weten het loon vanaf 20 november 2015 op te schorten totdat er duidelijkheid is over haar arbeidsongeschiktheid. De Dreu verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren van werkneemster (d-grond), dan wel verwijtbaar handelen van werkneemster (e-grond), dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Daarnaast stelt De Dreu dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW is gerechtvaardigd. Werkneemster verzoekt bij wijze van tegenverzoek onder meer om toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Voorts stelt werkneemster een loonvordering in.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is gebleken dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt door de voortdurende discussie over de ziekte van werkneemster, over de interpretatie van de arbeidsovereenkomst en de verplichting van werkneemster om al dan niet op het werk te verschijnen en de wijze waarop partijen hun tegengestelde standpunten jegens elkaar hebben geformuleerd. Daarbij is gebleken dat werkneemster door de bedrijfsarts op 10 augustus 2015 arbeidsgeschikt is bevonden maar dat zij pas op 21 september 2015 haar werkzaamheden heeft hervat. Ook het feit dat werkneemster zich op 20 november 2015 weer heeft ziek gemeld, waarna De Dreu over is gegaan tot een loonstop, terwijl gebleken is dat de bedrijfsarts werkneemster pas per 13 januari 2016 arbeidsgeschikt heeft verklaard, moet worden aangemerkt als een omstandigheid die mede tot verstoring van de relatie heeft geleid. De verstoring is vervolgens nog versterkt door de volharding van werkneemster in haar standpunt dat zij volgens haar arbeidsovereenkomst enkel gehouden kan worden op

kantoorobjecten te werken en dat zij daarom niet op het door De Dreu aangeboden schoolobject, te weten het Clusius College, kan werken. De Dreu heeft zich daarentegen gemotiveerd op het standpunt gesteld dat er geen kantoorobjecten voorhanden zijn waarop werkneemster kan worden ingezet en dat haar meermalen een alternatief (het Clusius College) is aangeboden. Vast staat dat werkneemster niet op dit aanbod is ingegaan en met ingang van 13 januari 2016 ook niet meer op het werk is verschenen. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd op grond van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. De Dreu valt geen ernstig verwijt te maken van het feit dat zij heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. De handelwijze van werkneemster, bestaande uit het niet op het werk verschijnen terwijl zij wel arbeidsgeschikt was en het niet ingaan op het aanbod van werkgever om op het Clusius College aan het werk te gaan, vormde daartoe voldoende aanleiding. Weliswaar kan De Dreu worden verweten ten onrechte met ingang van 20 november 2015 het loon van werkneemster te hebben stopgezet, maar naar het oordeel van de kantonrechter is dit in het licht van de handelwijze van werkneemster niet aan te merken als ernstig verwijtbaar. De transitievergoeding is door De Dreu wel verschuldigd, nu de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst op verzoek van De Dreu is ontbonden. De kantonrechter is voorts van oordeel dat het niet van goed werkgeverschap getuigt om, alvorens advies in te winnen van een bedrijfsarts, het loon stop te zetten, zoals De Dreu naar aanleiding van de ziekmelding van 20 november 2015 heeft gedaan. Daarbij komt dat De Dreu na het advies van de bedrijfsarts op 7 december 2015 het loon ook niet heeft voldaan. Gelet op het bovenstaande ligt de loonvordering van 20 november 2015 tot en met 13 januari 2016 voor toewijzing gereed.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:4052

Zaaknummer: 4961129

Rechters: M. Hoendervoogt

Advocaten: F.J.J. Baars

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW