

RECHTSPRAAK

## Amberrosia Koggenland/werkneemster

***Ontbindingsverzoek van werkgever op de e-, g- en h-grond afgewezen. Zelfstandig tegenverzoek werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Toekenning van een billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij Amberrosia Koggenland, laatstelijk in de functie van Pedagogisch Medewerker/Groepshulp. Op 18 mei 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 20 oktober 2017 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts acht werkneemster niet in staat om te werken. Daarnaast adviseert de bedrijfsarts mediation omdat sprake is van een arbeidsconflict. Er is een mediationtraject gestart, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Omdat Amberrosia van mening was dat werkneemster niet meewerkte aan haar re-integratie, heeft zij per 29 november 2017 een loonstop toegepast. Op 8 maart heeft werkneemster Amberrosia in kort geding gedagvaard. Bij vonnis van 9 april 2018 heeft de kantonrechter Amberrosia veroordeeld tot doorbetaling van het loon en betaling van het achterstallige loon omdat Amberrosia ten onrechte heeft besloten tot een loonstop. Amberrosia verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Subsidiair verzoekt zij de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Meer subsidiair beroept zij zich op de h-grond.

### *Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werkneemster ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte. Gelet op het navolgende kan in het midden blijven de vraag of het verzoek verband houdt met de ziekte van werkneemster. Amberrosia voert aan dat werkneemster zonder deugdelijke grond haar bij wet opgelegde re-integratieverplichtingen, zelfs na stopzetting van de loonbetaling, niet is nagekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de door partijen overgelegde oordelen van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV dat werkneemster zich niet heeft onttrokken aan de re-integratie en dat de door haar uitgevoerde re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Werkneemster heeft, ondanks de ernstige beperkingen in het persoonlijk en sociaal functioneren, wel degelijk contact onderhouden met Amberrosia, zowel telefonisch als per e-mail. Door in strijd te handelen met het advies van het UWV dat contact

met de werkgever niet mogelijk is, dat op dat moment nog van toepassing was, heeft Amberrosia de situatie onnodig op scherp gezet terwijl de druk op werkneemster al groot was. De kantonrechter concludeert dat niet is gebleken van verwijtbaar handelen van werkneemster ten aanzien van haar re-integratieverplichtingen. De omstandigheid dat werkneemster niet op de afspraak bij de arbeidsdeskundige van 1 mei 2018 is verschenen, al dan niet wegens vakantie, maakt die conclusie niet anders. Zij heeft immers bij e-mail van 26 april 2018 aan Amberrosia bericht, samengevat, dat zij die dag (wegens vakantie) verhinderd is. De vraag of er daadwerkelijk vakantie is aangevraagd en toegestaan, kan daarbij in het midden blijven, omdat die niet ziet op de in het geding zijnde re-integratie. Nu werkneemster daarna alsnog voor onderzoek bij de arbeidsdeskundige is geweest, zoals ter zitting als niet weersproken is komen vast te staan, heeft zij ook in zoverre haar re-integratieverplichtingen niet verzaakt. Het op deze grond gebaseerde verzoek zal daarom worden afgewezen. Er is evenmin reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, BW, dan wel op grond van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, in de zin van artikel 7:669 lid 3, onderdeel h, BW. Het verzoek van werkneemster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW zal worden toegewezen. De arbeidsovereenkomst zal billijkheidshalve worden ontbonden na korte termijn, te weten per 1 augustus 2018. Amberrosia heeft zich niet als goed werkgever gedragen en de onwerkbaar situatie die is ontstaan moet hoofdzakelijk op haar conto worden geschreven. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Amberrosia. Aan werkneemster zal daarom een billijke vergoeding worden toegekend van € 21.384,43 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2018:6063

**Zaaknummer:** 6895112

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** F.M. Rosier-de Nes en D.V. Djwalapersad

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 6 sub b BW, 7:671c BW, 25 Rv, 7:673 lid 1 sub b BW en 7:686a lid 6 BW