

RECHTSPRAAK

Medivus Services B.V./werkneemster

Na afwijzing ontbindingsverzoek (wel verstoorde arbeidsverhouding, niet ernstig en duurzaam) kan de werkgever een werknemer niet zonder enig vooroverleg oproepen voor werkhervatting. Het in die situatie niet werken door situatieve arbeidsongeschiktheid komt voor rekening van werkgever (art. 7:628 BW).

Feiten

Werkneemster is per 1 november 2016 bij Medivus Services B.V. in dienst getreden in de functie van frontoffice medewerker. Tussen partijen hebben zich vanaf 2017 problemen voorgedaan. Zo bestond onenigheid over de wijze waarop werkneemster diende te re-integreren nadat zij zich eerder wegens polsklachten ziek had gemeld. In dat verband heeft Medivus Services het loon over de maanden september en november 2017 en januari 2018 onbetaald gelaten. Bij beschikking van 14 november 2017 heeft de kantonrechter te Den Haag een door Medivus Services ingediend verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Volgens de kantonrechter was de verhouding tussen partijen weliswaar verstoord, maar niet zodanig ernstig en duurzaam dat van Medivus Services in redelijkheid niet kon worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst liet voortduren. Na ontvangst van de beschikking heeft Medivus Services werkneemster opgeroepen om de volgende dag op het werk te verschijnen. Werkneemster heeft zich daarop ziek gemeld vanwege stressklachten. Zowel de bedrijfsarts als het UWV (werkneemster vroeg een deskundigenoordeel aan) oordeelde dat sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid. Thans vordert Medivus Services onder meer een verklaring voor recht dat zij aan werkneemster geen loon verschuldigd is, omdat het niet werken voor rekening van werkneemster behoort te komen. In reconventie vordert werkneemster veroordeling van Medivus Services tot betaling van de wettelijke verhoging over het niet tijdig betaalde loon (de arbeidsovereenkomst is per 30 april 2018 geëindigd).

Oordeel

Situatieve arbeidsongeschiktheid en artikel 7:628 BW

Op grond van hetgeen de kantonrechter in zijn eerdere beschikking van 14 november 2017 heeft overwogen is de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen (die heeft geleid tot de situatieve arbeidsongeschiktheid van werkneemster) gevolg van omstandigheden waarvan de oorzaak in redelijkheid voor rekening van Medivus Services moet komen. Uit de

rapporten van de bedrijfsarts en het UWV valt op te maken dat de arbeidsomstandigheden voor werknemster zodanig waren, met het oog op de (dreiging van) lichamelijke of psychische klachten, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat zij haar werkzaamheden zou verrichten. In voormelde rapporten van de bedrijfsarts en het UWV ligt onmiskenbaar besloten dat, alvorens werknemster weer haar eigen werkzaamheden kon hervatten, van partijen werd verwacht dat zij eerst constructieve afspraken maakten over de feitelijke werkhervatting. Van Medivus Services mocht als goed werkgever worden verwacht dat zij eerst initiatief zou nemen om de arbeidsverhouding te normaliseren en dus niet, zoals zij wel heeft gedaan, werknemster zonder enig vooroverleg zou oproepen voor werkhervatting op 15 november 2017 onder aankondiging dat het werkrooster nog zou worden verstrekt. Het voortduren van de verstoring van de arbeidsrelatie na 14 november 2017 komt dan ook in redelijkheid voor rekening van Medivus Services.

Wettelijke verhoging

Als onweersproken staat vast dat Medivus Services met de tijdige betaling van loon over de maanden september en november 2017 en januari 2018 in gebreke is gebleven. Uit het hiervoor overwogene volgt dat voor die te late betaling geen deugdelijke grond bestond. De door werknemster gevorderde wettelijke verhoging is daarom toewijsbaar. Er bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding voor matiging van die wettelijke verhoging.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-11-2018

Zaaknummer: 6997136 / RL EXPL 18-13364