

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Verzoek werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Opzegverbod wegens ziekte niet geschonden. Dat werkneemster – toen zij weer op het werk verscheen – kampte met naweën van de griep maakte haar niet ongeschikt voor haar werk.

Feiten

Werkneemster is op 30 december 2014 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerkster telefonische verkoop. Werkneemster heeft zich op 28 februari 2018 met griep ziek gemeld bij werkgever. Werkneemster is op 14 en 15 maart 2018 op haar werk verschenen. Het UWV heeft op 14 maart 2018 een op werkneemster betrekking hebbende ontslaanvraag ontvangen. Het UWV heeft aan werkgever een ontslagvergunning verleend. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen bij brief d.d. 27 juli 2018 opgezegd tegen 31 augustus 2018. Werkneemster verzoekt primair om de toekenning van de billijke vergoeding van € 37.296,72 bruto ex artikel 7:681 BW, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met het opzegverbod wegens ziekte. Werknemer verzoekt de kantonrechter verder om werkgever te veroordelen tot betaling van negentien vakantiedagen en vijf roostervrije dagen over 2018. Ook verzoekt werkneemster de kantonrechter werkgever te veroordelen tot toekenning van een bedrag ad € 1.803,67 bruto, aangezien werkneemster op grond van de CAO Pluimvee in het verleden te weinig vakantiedagen zijn toegekend. Tijdens de mondelinge behandeling is vast komen te staan dat werkgever de niet genoten vakantiedagen van werkneemster correct met haar heeft afgerekend. Werkneemster heeft vervolgens de daarop betrekking hebbende verzoeken ingetrokken.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of werkneemster vanaf 14 maart 2018 al dan niet hersteld was. Werkneemster stelt dat werkgever het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 BW heeft geschonden, omdat zij zich op 28 februari 2018 ziek heeft gemeld en zij sindsdien tot op heden onafgebroken ziek is gebleven. Werkgever heeft dit voldoende gemotiveerd betwist met de stelling dat werkneemster zich op 13 maart 2018 beter heeft gemeld en op 14 en 15 maart 2018 is komen werken, met iedereen heeft gepraat en een sigaretje heeft gerookt. De stelling van werkneemster dat zij op 14 (en ook 15) maart 2018 ziek was, kan om die reden niet als vaststaand worden aangenomen. Tussen partijen is niet in discussie dat werkneemster, nadat zij zich op 28 februari 2018 met griep ziek had gemeld, op 14 maart 2018 weer op haar werk is verschenen. Tegen de achtergrond daarvan heeft zij onvoldoende feiten en omstandigheden

gesteld die tot de conclusie kunnen leiden dat zij op die dagen als gevolg van ziekte niet heeft kunnen werken. Ook anderszins is niet van dat soort feiten en omstandigheden gebleken. Voor zover juist is, zoals werkneemster aanvoert, dat zij op 14 en 15 maart 2018 nog te kampen heeft gehad met de naweeën van haar griep, leidt dat feit op zich genomen niet tot de conclusie dat zij toen als gevolg van ziekte ongeschikt was voor haar werk. Het is immers algemeen bekend dat het na een griepaanval langere tijd kan duren vooraleer men weer geheel fit is, zonder dat dit, wanneer men weer koortsvrij is, aan werken in de weg staat. Aangezien werkneemster onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die tot de conclusie kunnen leiden dat zij op 14 en 15 maart 2018 door ziekte niet heeft kunnen werken, is er geen aanleiding om haar tot het bewijs van haar stelling toe te laten. Dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster in strijd met het ontslagverbod wegens ziekte heeft opgezegd, is niet komen vast te staan. Nu alle (thans nog aan de orde zijnde) verzoeken van werkneemster daarop zijn gebaseerd, zullen haar verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:16308

Zaaknummer: 7318339 EJ VERZ 18-86228

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: T. Haneveld en E. Vijge

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:681 BW