

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet, althans onvoldoende te communiceren over de niet en te late loonbetalingen alsmede over de (niet toegepaste) cao-loonsverhogingen. Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 2 januari 1989 in dienst getreden bij apotheek 1, waarvan [naam 1] eigenaar was, vervolgens heeft zij gewerkt bij apotheek 2, waar tevens [naam 1] eigenaar was. Op 1 januari 1994 is werkneemster in dienst getreden van werkgeefster, waar ook [naam 1] eigenaar is. In november 2016 heeft de toenmalig HR-manager werkneemster verzocht een verklaring te ondertekenen, waarin zij akkoord zou gaan met een urenvermindering van 18 uur naar 12 uur. Werkneemster heeft dit geweigerd. In april 2017 heeft werkneemster verzocht de salarisverhogingen zoals opgenomen in de cao aan haar te voldoen. In mei, juni en september 2017 heeft haar rechtsbijstandsverzekeraar dat nogmaals verzocht. Tevens heeft de rechtsbijstandsverzekeraar in de periode van mei t/m november 2018 meermaals verzocht om niet of te laat betaald salaris. Werkgeefster heeft een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen; dit verzoek is afgewezen. Op 6 september 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 15 februari 2018 en op 30 augustus 2018 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest, die geconcludeerd heeft dat werkneemster nog niet inzetbaar was. Op 21 maart 2019 heeft werkneemster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV met de vraag of werkgeefster voldoet aan haar re-integratieverplichtingen. Het UWV heeft geoordeeld dat de inspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster legt hieraan ten grondslag dat sinds zij heeft geweigerd akkoord te gaan met de voorgestelde urenvermindering, zij structureel is getergd en gedwarsboomd.

Oordeel

Werkneemster verwijt werkgeefster kort gezegd een gebrek aan communicatie, het niet of te laat betalen van loon, het niet doorvoeren van cao-loonsverhogingen en het onvoldoende doen aan de re-integratie van werkneemster. Vast staat dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen niet althans onvoldoende is nagekomen. Daarnaast heeft werkgeefster niet weersproken dat in de periode april 2017 tot november 2018 regelmatig sprake is geweest van te late en/of onvolledige loonbetaling. Werkgeefster heeft pas tijdens de

loonvorderingsprocedure aangevoerd dat de onregelmatige loonbetalingen een gevolg zijn geweest van de matige financiële positie waarin werkgeefster verkeerde. Dat werkgeefster achteraf een valide reden meent te hebben voor de onregelmatige loonbetalingen, doet niet af aan de kern van het verwijt dat haar gemaakt wordt, te weten dat er geen enkele vorm van communicatie heeft plaatsgevonden op de momenten dat er geen of te weinig loon wordt betaald. Hetzelfde geldt voor de cao-loonsverhogingen. Pas in augustus 2018 is werkgeefster zich op het standpunt gaan stellen dat er geen sprake was van achterstallig loon omdat werkneemster in de voorafgaande jaren te veel betaald zou hebben gekregen als gevolg van een onjuiste inschaling. Wat inhoudelijk ook van die inschaling zij, werkgeefster heeft zelf gesteld pas sinds medio 2018 kennis te hebben van het standaardkarakter van de cao en daarmee van de – in haar ogen – overbetaling van werkneemster. Dat betekent dat zij vanaf maart 2016 tot aan medio 2018 in de veronderstelling verkeerde dat werkneemster conform salarisschaal 8 betaald diende te worden. Wat dan de reden is geweest dat de cao-verhogingen en de eenmalige uitkering, die alle ruim vóór medio 2018 verschuldigd waren, niet betaald werden, heeft werkgeefster niet kunnen aangeven. Al het voorgaande leidt naar het oordeel van de kantonrechter tot de conclusie dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op korte termijn dient te eindigen als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkneemster kan derhalve aanspraak maken op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat het werkneemster kan worden aangerekend dat zij de arbeidsverhouding op dusdanige wijze onder druk heeft gezet dat werkneemster zich genoodzaakt heeft gevoeld om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Daar staat tegenover dat te verwachten valt dat werkneemster binnen een relatief korte periode weer een nieuwe baan zal vinden. Onder de gegeven omstandigheden zal de kantonrechter een billijke vergoeding van € 25.000 bruto toekennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5165

Zaaknummer: 7623935 VZ VERZ 19-4953

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: N.L.E.M. Bynoe en I.D.C.J. van Driel

Wetsartikelen: 7:671c BW