

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Gelet op de aard van de arbeidsrelatie van een zorgbehoevende particulier en een zorgverlener is nog meer dan in een reguliere arbeidsverhouding noodzakelijk dat een grote mate van vertrouwen bestaat en dat zij een goede verstandhouding met elkaar kunnen onderhouden. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2016 voor werkgeefster gaan werken als zorgverlener. Werkneemster heeft zich ziek gemeld, in ieder geval per 5 december 2017. Op 20 december 2017 en 28 december 2017 constateert de procesregisseur dat werkneemster niet in staat is haar eigen of andere passende werkzaamheden uit te voeren. Werkneemster is in februari en maart 2018 meerdere malen niet bij de bedrijfsarts verschenen. Volgens een advies van 28 mei 2018 is de bedrijfsarts van mening dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Per 11 juli 2018 is werkgeefster overgegaan tot een loonstop vanwege het in gebreke blijven van werkneemster in het voorzien van informatie over haar mogelijkheden van het hervatten van haar werkzaamheden. Het UWV heeft geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en situatieve arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen dan wel verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding duurzaam, ernstig en onherstelbaar is verstoord. Vooropgesteld wordt dat het hier gaat om een arbeidsovereenkomst met een bijzonder karakter. Werkgeefster is immers een zorgbehoevende particulier, die volledig afhankelijk is van anderen, onder andere van werkneemster als zorgverlener. Gelet op de aard van die relatie is het nog meer dan in een reguliere arbeidsverhouding noodzakelijk dat partijen een grote mate van vertrouwen hebben in elkaar en dat zij een goede verstandhouding met elkaar kunnen onderhouden. Voor de kantonrechter is gelet op de stukken en wat op de zitting is gebleken één ding duidelijk: partijen kunnen niet meer met elkaar door één deur. Er is sprake van wantrouwen over en weer, van verwijten over en weer, en partijen zijn al lange tijd niet meer in staat om op een goede manier met elkaar te communiceren. Ook de bedrijfsarts en het UWV hebben geconstateerd dat sprake is van een fors verstoorde arbeidsrelatie. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden wegens een

verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn, zoals werkgeefster heeft verzocht. Daarover wordt het volgende overwogen. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster geen sprake is. Werkneemster kan op zichzelf wel worden verweten dat zij tot vier keer toe niet is verschenen op een afspraak bij de bedrijfsarts. Daarnaast kan werkneemster worden verweten dat zij na haar ziekmelding gedurende bepaalde perioden niet of nauwelijks bereikbaar was voor werkgeefster. Die gedragingen zijn wel als verwijtbaar handelen aan te merken, maar zijn niet van een zodanig gewicht dat deze ook als ernstig verwijtbaar handelen kunnen worden aangemerkt. Daarbij komt dat de kantonrechter van oordeel is dat niet alleen de hiervoor genoemde gedragingen van werkneemster hebben bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding, maar dat ook werkgeefster daarin een aandeel heeft gehad. Op de zitting is gebleken dat de zoon van werkgeefster, die voor haar als contactpersoon optrad, werkneemster op een zodanige wijze heeft aangesproken dat begrijpelijk is dat werkneemster zich niet serieus genomen heeft gevoeld in haar ziekmelding, terwijl de bedrijfsarts en het UWV werkneemster ziek hebben geacht en het niet aan de zoon is om daarover te oordelen. Dat bevordert uiteraard niet de communicatie tussen partijen. Verder staat vast dat werkgeefster het advies om een driegesprek aan te gaan of mediation in te zetten, niet heeft opgevolgd. In het verlengde daarvan is ook de opgelegde loonsanctie onterecht. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster maar ook niet van werkgeefster, komt werkneemster wel een transitievergoeding toe, maar geen billijke vergoeding. Omdat de loonsanctie ten onrechte is opgelegd, heeft werkneemster dus recht op loondoorbetaling vanaf 11 juli 2018.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:6886

Zaaknummer: 7720126 AO VERZ 19-27

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.C. van Norden en M. Sliphorst-Dekker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub a BW en 7:673 lid 7 sub c BW