

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Geen billijke vergoeding. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door niet voortvarend te handelen met betrekking tot het (tijdig) verstrekken van de schriftelijke arbeidsovereenkomst en loonstroken.****Feiten*

Werkneemster is op 3 juni 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is (mondeling) aangegaan voor de duur van één jaar op basis van een arbeidsomvang van vierentwintig uur per week. Werkneemster heeft zich per 14 november 2019 ziekgemeld. Uit het advies van de bedrijfsarts volgt dat er geen beperkingen op medische gronden zijn geconstateerd, maar dat er spanningen in de arbeidsrelatie zijn en dat de oorzaak van de klachten daarin lijkt te liggen. De bedrijfsarts heeft voorts geadviseerd dat werkneemster per 13 januari 2020 beter gemeld kon worden. Werkgeefster heeft werkneemster op 14 januari 2020 opgeroepen om op 16 januari 2020 op het werk te verschijnen en haar werkzaamheden te hervatten. Werkneemster heeft op die oproep niet gereageerd. Op 16 januari 2020 heeft de bedrijfsarts opnieuw een advies uitgebracht. De bedrijfsarts heeft daarbij opnieuw geconstateerd dat geen sprake is van ziekte of beperkingen op medische gronden, maar dat er sprake is van spanningen in de arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft vanaf 22 januari 2020 de loonbetaling gestaakt, omdat werkneemster heeft geweigerd de bedongen werkzaamheden te hervatten. Werkneemster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontbinding*

Voldoende duidelijk is dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Het verzoek van werkneemster zal dan ook worden toegewezen. Mede gelet op de termijn van intrekking zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden per 1 maart 2020.

*Billijke vergoeding*

Wanneer de periode na aanvang van het dienstverband nader wordt beschouwd blijkt wel dat werkgeefster niet steeds met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld met betrekking tot het (tijdig) verstrekken van de schriftelijke arbeidsovereenkomst en de loonstroken van werkneemster. Hoewel het begrijpelijk is dat dat ten minste heeft geleid tot frustratie bij

werkneemster kan aan werkgeefster daarvan geen ernstig verwijt worden gemaakt, temeer omdat de arbeidsovereenkomst in eerste instantie mondeling is aangegaan, gelet op de goede relatie die toen tussen partijen bestond. Het ernstig verwijtbaar handelen zou er volgens werkneemster voorts in gelegen zijn dat werkgeefster haar zou hebben aangezet tot het plegen van fraude door middel van het invullen van verzonden gegevens op schadeformulieren. Dat werkgeefster werkneemster opdracht heeft gegeven om fraude te plegen is onvoldoende gebleken. Werkneemster heeft daartoe onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld. Voor zover werkneemster door werkgeefster zou zijn gevraagd om gegevens te verzinnen had werkneemster dit kunnen en moeten weigeren en had zij dit met haar werkgeefster moeten bespreken. Op grond van het vorenstaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat de door werkneemster aan werkgeefster gemaakte verwijten, afzonderlijk en in onderlinge samenhang bezien, onvoldoende zijn om tot de conclusie te komen dat werkgeefster haar verplichtingen zo ernstig heeft veronachtzaamd dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Dat werkneemster als gevolg van de handelwijze van werkgeefster een burn-out en psychische en lichamelijke klachten heeft opgelopen, in die zin dat zij geen andere mogelijkheid meer zag dan zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, is onvoldoende gebleken. Niet alleen is sprake van een kort dienstverband voor de duur van enkele maanden, waarbinnen ook nog sprake is geweest van veelvuldig verzuim, maar de bedrijfsarts heeft zowel op 10 januari 2020 als op 20 januari 2020 geoordeeld dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgeefster dient de door werkneemster verzochte billijke vergoeding eveneens te worden afgewezen. Werkneemster zal ingevolge artikel 7:686a lid 7 BW in de gelegenheid worden gesteld haar verzoek in te trekken.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 14-02-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2020:2094

**Zaaknummer:** 8154956 VZ VERZ 19-19958

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** S. Fattah en E.E.V. Sweebe

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:671c lid 3 sub a BW en 7:686a lid 7 BW