

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft tijdens ziekte werkzaamheden verricht bij bedrijf X, zonder dat werkgeefster daarvoor toestemming heeft verleend. De door werknemer verkregen neveninkomsten dienen in mindering te worden gebracht op het door werkgeefster betaalde salaris.

Feiten

Werknemer is op 8 oktober 2000 bij werkgeefster in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een nevenactiviteitenbeding met boetebeding opgenomen. Op 11 juni 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode van 19 oktober 2018 tot en met 4 januari 2019 heeft werknemer in het kader van zijn re-integratie werkzaamheden verricht.

Werknemer heeft op 2 november 2018 een deskundigenoordeel aangevraagd. Het UWV heeft op 5 december geoordeeld dat werkgeefster onvoldoende meewerkt aan re-integratie. Op 4 januari 2019 is werknemer weer volledig uitgevallen. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd, hetgeen heeft plaatsgevonden. De mediation is op 11 juni 2019 zonder resultaat beëindigd. Bij brief d.d. 13 juni 2019 heeft werknemer werkgeefster aansprakelijk gesteld voor zijn burn-out en de daaruit voortvloeiende schade. Werkgeefster heeft aansprakelijkheid afgewezen. In de periode van juli 2019 tot en met januari 2020 heeft werknemer werkzaamheden verricht bij bedrijf X, zonder dat werkgeefster daarvoor toestemming heeft verleend. Werkgeefster heeft werknemer naar aanleiding van het arbeidsdeskundig onderzoek aangemeld voor een tweedespoortraject. Op 21 januari 2020 heeft de bedrijfsarts werknemer arbeidsgeschikt geacht voor zijn eigen werk, maar niet bij de eigen werkgever. Bij brief d.d. 30 januari 2020 is werknemer uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Doel van het gesprek was om tot werkhervatting te komen. Bij e-mail d.d. 31 januari 2020 heeft werknemer aangegeven dat hij nog steeds ziek is. Tevens is aangekondigd dat er een verzoekschrift tot ontbinding door werknemer zou worden ingediend. Tussen partijen heeft nog overleg plaatsgevonden, maar partijen zijn niet tot een oplossing gekomen. Werknemer heeft op 14 februari 2020 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over zijn arbeids(on)geschiktheid. Het UWV heeft geoordeeld dat werknemer per geschildatum 21 januari 2020 niet geschikt was voor het eigen werk. Op 10 maart 2020 heeft werknemer het onderhavige verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Rechtbank Rotterdam ingediend.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter dient het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te worden toegewezen. Hoewel partijen sterk van mening verschillen

over de oorzaken en met name voor wiens rekening het ontstaan van die oorzaken dient te komen, pleegt een eigen verzoek van de werknemer, mede gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze, in beginsel gehonoreerd te worden. Werknemer heeft aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat door ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster de arbeidsverhouding verstoord is geraakt als gevolg waarvan werknemer (psychische) klachten ervaart en hij geen enkel vertrouwen meer heeft in continuering van de arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Uit het standpunt van werknemer volgt dan ook duidelijk dat er wat hem betreft geen enkel (behoorlijk) draagvlak meer is voor een verdere samenwerking. Daarmee ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst, waarmee de noodzaak voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegeven is.

Vergoedingen

Onvoldoende is vast komen vast te staan dat werkgeefster ten aanzien van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Hoewel verder kan worden vastgesteld dat werkgeefster weliswaar op een aantal punten in strijd met de op haar rustende (re-integratie)verplichtingen heeft gehandeld en voortvarender had kunnen optreden, hetgeen verwijtbaar is, levert dit naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden geen ernstige verwijtbaarheid op.

Tegenverzoek

Werkgeefster vordert terugbetaling van ten onrechte door werknemer ontvangen loonbetalingen. Daarbij heeft werkgeefster zich primair op het standpunt gesteld dat werknemer vanaf 1 februari 2020 op grond van artikel 7:628 BW in het geheel geen recht meer heeft op loon. De kantonrechter volgt werkgeefster echter niet in deze stelling. Dat werknemer geen volledige openheid van zaken heeft gegeven tegenover werkgeefster, de bedrijfsarts en het UWV rechtvaardigt op zichzelf genomen nog niet de conclusie dat per 1 februari 2020 in het geheel geen sprake was van arbeidsongeschiktheid. Het (enkele) verrichten van nevenwerkzaamheden leidt ook niet tot de conclusie dat werknemer arbeidsgeschikt was. Ook het standpunt dat slechts 70% van het salaris hoefde te worden betaald op basis van de Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid wordt verworpen. Wel dienen naar het oordeel van de kantonrechter de door werknemer verkregen neveninkomsten in mindering te worden gebracht op het door werkgeefster betaalde salaris op grond van artikel 7:628 lid 5 BW. Verder is sprake van een rechtsgeldig boetebeding en staat vast dat werknemer nevenwerkzaamheden heeft verricht. Na matiging wordt er een boete van € 2.500 toegewezen aan werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10665

Zaaknummer: 8379486 VZ VERZ 20-4008

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B.M. Voogt en R.G. Verheij

Wetsartikelen: 7:671c BW , 7:611 BW, 7:629 BW, 7:628 BW, 7:651 BW, 19 Grondwet, 7:673 BW en 843a Rv