

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door geen re-integratie-inspanningen te verrichten voor een medewerkster met een nulurencontract/bijbaan naast haar studie.*Feiten*

Werkneemster is op 2 oktober 2014 bij Kinderopvang Ambacht in dienst getreden op basis van een nulurencontract. Vanaf juli 2018 heeft werkneemster te kampen met ernstige psychische klachten. In de periode van 5 juli 2018 tot mei 2019 en van 12 maart 2020 tot op heden is werkneemster opgenomen in een gesloten GGZ-instelling. De voormalig leidinggevende van werkneemster heeft haar op 12 februari 2019 een e-mail gestuurd waarin zij haar verzoekt het nulurencontract op te zeggen. Werkneemster heeft hierop op 11 maart 2019 geantwoord dat zij nog steeds ziek is en dat zij zich in de toekomst nog beschikbaar wil stellen voor Kinderopvang Ambacht. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van achterstallig loon, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Vast staat dat werkneemster al vanaf juli 2018, dus inmiddels drie jaar, geen invulling heeft gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Uit hetgeen partijen aanvoeren, wordt afgeleid dat er geen reële verwachting bestaat dat werkneemster op afzienbare termijn weer werkzaamheden bij Kinderopvang Ambacht zal gaan uitoefenen. Partijen zijn het er daarom over eens dat in de gegeven omstandigheden een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden.

Vergoedingen

Partijen verschillen van mening over de vraag of werkneemster zich op 2 juli 2018 telefonisch ziek heeft gemeld bij Kinderopvang Ambacht. Ook als zou moeten worden aangenomen dat werkneemster zich op 2 juli 2018 telefonisch ziek heeft gemeld en Kinderopvang Ambacht dus bekend was met de ziekte van werkneemster, leidt dit niet tot de conclusie dat Kinderopvang Ambacht ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen re-integratie-inspanningen te verrichten. De reden voor werkneemster om de arbeidsovereenkomst nu te laten eindigen, is (begrijpelijkerwijs) gelegen in de mogelijkheid om vervolgens aanspraak te kunnen maken op een uitkering. Werkneemster kan geen aanspraak maken op een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. De loonvordering is niet-ontvankelijk, omdat er geen verklaring is gevoegd van een UWV-deskundige. Werkneemster maakt verder aanspraak op schadevergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. Op Kinderopvang Ambacht rustte in dit geval geen verplichting om

een ziekmelding bij het UWV te doen, omdat de arbeidsovereenkomst nog doorliep; zij is op dit punt niet tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Verder kan niet zondermeer worden aangenomen dat op Kinderopvang Ambacht de plicht rustte om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte te beëindigen, voor zover ervan uit moet worden gegaan dat zij bekend was met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Ook voor het toekennen van een schadevergoeding vanwege een (vermeend) misgelopen Wajong-uitkering is dus geen ruimte. Werkneemster krijgt de gelegenheid om haar verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6476

Zaaknummer: 9157994 HA VERZ 21-49

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: J.L.G.M. Verwiël en P.F. van den Brink

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:673 BW, 7:629a BW, 7:671b BW en 7:611 BW