

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van (zieke) werknemster wordt toegewezen zonder vergoeding. Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door onder meer oplegging “temporary break”. De loondoorbetaling bij ziekte had werkgeefster niet na twee maanden naar 70% mogen aanpassen.****Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van Team Lead Trading Compliance. In deze functie geeft werkneemster leiding aan zeven collega's, onder wie de heer X. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden en er is een tussentijdse opzegmogelijkheid. In de arbeidsovereenkomst en in de Staff Manual is een bepaling opgenomen over de hoogte van het loon bij ziekte. X had met de voorganger van werkneemster afgesproken dat hij na zijn vakantie nog een week vanuit Italië zou werken. Begin september 2021 liet werkneemster weten dat zij het nodig achtte dat X zijn werk weer in Nederland kwam verrichten. X was het daar niet mee eens, maar is uiteindelijk op 6 september 2021 teruggekeerd. Diezelfde dag vond een gesprek plaats tussen werkneemster en X. Vervolgens vonden nog twee gesprekken tussen hen plaats, het laatste gesprek op 7 september 2021 in het bijzijn van Y (de leidinggevende van werkneemster). Op 8 september 2021 kondigde werkneemster bij werkgeefster aan een klacht tegen X in te willen dienen. Zij informeerde Y daar over, waarbij zij herhaalde dat zij meer steun van hem had verwacht. Na diverse gesprekken en correspondentie schrijft werkgeefster op 16 september aan werkneemster onder meer dat zij en X tijdelijk betaald een “temporary break (garden leave)” krijgen opgelegd om verdere escalatie te voorkomen zodat ook de klacht kan worden onderzocht. Werkneemster liet hierop weten niet akkoord te gaan met een “break”. Zij liet daarbij ook weten uiterlijk maandag 20 september 2021 het klachtenformulier in te zullen dienen. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens laten weten haar af te sluiten van de werkomgeving, omdat zij zich niet vrijwillig neer wilde leggen bij het besluit van werkgeefster. Op 16 september 2021 stuurt werkneemster verschillende e-mails aan zowel werkgever als Y over een voorstel tot beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Richting haar team stuurt werkneemster ook een e-mail over haar vertrek. Op 17 september 2021 meldt werkneemster zich ziek. Op 8 oktober 2021 stuurt werkneemster een whatsappbericht aan Y met de tekst: *I'm about to cause a scene txt u later*. Diezelfde dag laat werkneemster aan werkgeefster weten dat zij een klokkenluidersmelding heeft gedaan bij de Belastingdienst, de AFM en De Nederlandse Bank. Werkgeefster heeft werkneemster daarop per 12 oktober 2021 geschorst wegens schending van het geheimhoudingsbeding. In december 2021 hebben partijen een

mediationtraject doorlopen, zonder resultaat. In de eerste twee maanden van haar arbeidsongeschiktheid ontvangt werkneemster haar volledige loon. Daarna krijgt zij nog 70% van het maximum dagloon uitbetaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt op haar beurt, voor het geval het verzoek door werkneemster wordt ingetrokken, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

### *Oordeel*

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst en ernstig verwijtbaar handelen*

Hoewel partijen het niet eens zijn over de oorzaak en achtergrond van de huidige situatie, is de kantonrechter uit de processtukken en het verhandelde ter zitting genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden per 1 april 2022. De stappen die werkgeefster na de klacht van werkneemster heeft ondernomen zijn naar het oordeel van de kantonrechter passend. Er is met beide partijen gesproken en er zijn afspraken gemaakt over het vervolg. Werkgeefster heeft voldoende toegelicht dat er vervolgens ook van andere leden uit het team van werkneemster signalen kwamen over spanningen in de samenwerking. Niet onbegrijpelijk is dat werkneemster en X vervolgens is verzocht een week afstand te nemen van het werk. Van een op-non-actiefstelling in de zin van een arbeidsrechtelijke sanctie is geen sprake, werkgeefster heeft een redelijke instructie gegeven om de gemoederen tot bedaren te brengen. Er was ook een duidelijke einddatum van het verlof genoemd. Omdat werkneemster weigerde de instructie op te volgen is zij afgesloten van haar werkomgeving en ook dat is niet onredelijk. Dat mogelijk ook andere stappen mogelijk waren geweest maakt nog niet dat werkgeefster in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld, laat staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Ook het handelen van werkgeefster na de ziekmelding van werkneemster kan de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen niet dragen. De conclusie van het voorgaande is dat aan werkneemster op haar verzoek geen transitievergoeding en billijke vergoeding zullen worden toegekend. In verband daarmee krijgt zij de mogelijkheid haar verzoek in te trekken. Op het tegenverzoek wordt geen billijke vergoeding maar wel een transitievergoeding toegekend. Ook van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster dat tot verstoring van de arbeidsrelatie heeft geleid is namelijk niet gebleken.

#### *Hoogte loon bij ziekte*

Volgens de arbeidsovereenkomst *kan* de werkgever tijdens ziekte minder loon betalen. Werkgeefster is echter aanvankelijk het volledige loon blijven betalen, zonder hierop een toelichting te geven of daarbij een voorbehoud te maken. Naar het oordeel van de kantonrechter stond het werkgeefster niet vrij de loondoorbetaling na twee maanden naar beneden bij te stellen. De bepalingen in de arbeidsovereenkomst en het bijbehorende reglement nemen tot uitgangspunt dat het volledige loon wordt doorbetaald, met de

bevoegdheid van de werkgever minder te betalen. Een dergelijke bepaling is voor de werknemers niet transparant, nu de beslissing geheel aan de werkgever is overgelaten, zonder dat duidelijk is op basis waarvan een beslissing over verlaging genomen wordt. In dit geval komt daar nog bij dat werkgeefster bij eerdere gevallen steeds het volledige loon heeft betaald. Dat er nooit eerder gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid zijn geweest doet hier niet aan af. In ieder geval is nergens vastgelegd hoe lang het loon bij ziekte volledig wordt doorbetaald. De verlaging van het loon was dan ook in strijd met goed werkgeverschap en werkgeefster zal worden veroordeeld dit aan te vullen zoals gevorderd.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 15-02-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:567

**Zaaknummer:** 9621326 EA VERZ 22-9

**Rechters:** C.W. Inden

**Advocaten:** C.E. Stratenus

**Wetsartikelen:** 7:629 BW en 7:671c BW