

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster werkt sinds december 2022 niet meer. Geen van de partijen heeft actie ondernomen om werkneemster weer aan het werk te laten gaan of de arbeidsovereenkomst te (laten) beëindigen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 december 2019 werkzaam bij Warszawa Vlaardingen B.V. (hierna: Warszawa) als verkoopmedewerker. Op 17 mei 2022 heeft zij zich ziek gemeld. Zij is nog niet volledig hersteld, maar is wel weer (in het kader van re-integratie) aan het werk geweest. Op 15 december 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Warszawa, waarin werd besproken dat werkneemster bepaalde items niet correct op de kassa had geregistreerd toen haar vriend en zoon boodschappen deden. Daarna heeft werkneemster niet meer gewerkt en zij heeft op 23 december 2022 een brief ontvangen waarin stond dat haar arbeidsovereenkomst na 31 januari 2023 niet zou worden verlengd. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat haar contract eigenlijk voor onbepaalde tijd is. Ze eist ook achterstallig loon sinds februari 2023, omdat ze sinds die tijd geen salaris meer heeft ontvangen. Warszawa heeft een tegenverzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Warszawa heeft tijdens de mondelinge behandeling erkend dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij heeft ook bevestigd dat er geen sprake is geweest van een ontslag op staande voet. Werkneemster heeft daarom geen belang meer bij haar verzoek voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Nu vaststaat dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die nog niet is geëindigd, moet Warszawa aan werkneemster alsnog salaris betalen. Dat is vanaf februari 2023 niet meer gebeurd. Werkneemster heeft verzocht om een veroordeling tot betaling van het salaris over de maanden februari tot en met juni 2023. Er zijn meningsverschillen over het salaris, maar het bewijs ontbreekt om te bevestigen dat er een overeenkomst was voor 40 uur per week. Het bedrag à € 7.008,30 gebaseerd op de salarisstroken van werkneemster wordt daarom toegewezen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op basis van een verstoorde arbeidsverhouding. De rechter acht het gedrag van werkneemster (het niet afrekenen van twee tasjes met een geringe waarde) verwijtbaar, maar niet voldoende om ontbinding te rechtvaardigen. De verstoorde

arbeidsverhouding tussen partijen is niet alleen ontstaan door het niet aanslaan/scannen van de twee tasjes, maar ook – of wellicht juist – doordat zij na dit voorval beiden stil zijn blijven zitten. Geen van beide partijen heeft actie ondernomen teneinde de werkzaamheden te (laten) hervatten, dan wel de overeenkomst te (laten) beëindigen. Daar komt bij dat duidelijk is geworden dat beide partijen het niet wenselijk achten dat werknemster haar werkzaamheden hervat. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 september 2023. Werknemeester heeft recht op een transitievergoeding van € 1.893,63 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6676

Zaaknummer: 10429631 VZ ERZ 23-4257

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.Y. van Oel en N.B.P. Arets

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW