

RECHTSPRAAK

***Loonvordering naar aanleiding van loonstop afgewezen.
Grensoverschrijdend gedrag werkgever niet vast komen staan.****Feiten*

Werkneemster is op 12 augustus 2019 in dienst gekomen bij NL-PSY in de functie van verpleegkundige. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 september 2022 gewijzigd. Vanaf die datum ging zij voor 36 uur per week werken in de functie van verpleegkundig specialist in opleiding. In de gewijzigde arbeidsovereenkomst is onder andere bepaald: *Indien werknemer de opleiding niet met succes afrondt zal werknemer aansluitend de functie van verpleegkundige vervullen. Indien werknemer de opleiding met succes afrondt zal werknemer aansluitend de functie van verpleegkundig specialist vervullen. (...) Gedurende de opleiding is functiegroep FWG 55 van toepassing.* In verband met de opleiding tot verpleegkundig specialist is een praktijkleerovereenkomst gesloten met vier partijen. Eind maart 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 28 maart 2024 heeft zij in verband met haar verzuim gesproken met de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. De praktijkondersteuner schrijft hierover aan de werkgever: *Er is geen sprake van een primair medische oorzaak voor dit verzuim, maar er zijn wel reële klachten als gevolg van een arbeidsconflict.* Op 15 april 2024 heeft er een gesprek plaatsgehad tussen werkneemster en X onder begeleiding van een onafhankelijke gespreksleider. Op 18 april 2024 stuurt NL-PSY aan werkneemster een e-mailbericht waarin staat dat de opleiding wordt beëindigd en dat van werkneemster wordt verwacht dat zij weer als verpleegkundige aan het werk gaat. Op (of omstreeks) 22 april 2024 heeft X aan werkneemster een wijziging van de arbeidsovereenkomst toegestuurd, waarin is opgenomen dat de opleiding wordt beëindigd en dat werkneemster met ingang van 23 april 2024 in de functie van verpleegkundige in dienst is met een salaris in functiegroep FWG 50. Werkneemster heeft dit stuk niet ondertekend. Op 23 april 2024 is aan werkneemster een loonstop opgelegd. Op 30 april 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2024. Zij heeft voor haar werkuren in de maand mei 2024 verlof opgenomen. Werkneemster vordert uitbetaling van achterstallig salaris over de periode 23 april 2024 tot 1 mei 2024.

Oordeel

Tussen partijen staat wel vast dat werkneemster niet heeft gewerkt en ook geen verlof heeft opgenomen in de periode van 23 april tot 1 mei 2024, waarover zij nu loon vordert. Ook staat vast dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster in die periode niet ziek was en dat er volgens de bedrijfsarts geen reden voor verzuim bestond. Volgens werkneemster is de door haar gestelde situatie ontstaan in september 2023. In het kader van de praktijkopleiding had

zij toen een gesprek met X en daarin is hij tegen haar uitgevallen. Werkneemster stelt dat er sprake was van een woede-uitbarsting en machtsmisbruik. De kantonrechter kan op basis van de stellingen van werkneemster niet tot het oordeel komen dat er van de kant van NL-PSY sprake is geweest van een onveilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag.

Werkneemster heeft haar betoog onvoldoende concreet gemaakt om die conclusie te kunnen rechtvaardigen. De kantonrechter begrijpt dat de werkverhouding tussen werkneemster en X niet gelijkwaardig was. Werkneemster was immers een verpleegkundig specialist in opleiding en in die positie was zij afhankelijk van het oordeel van X als haar praktijkbegeleider en ook haar directeur. Die omstandigheid betekent echter niet dat X geen kritiek mocht hebben. De kantonrechter kan, bij gebreke van een voldoende feitelijke en concrete onderbouwing van werkneemster, onvoldoende de mogelijkheid uitsluiten dat die kritiek terecht was. Toen partijen er niet uitkwamen en werkneemster zich ziek heeft gemeld, oordeelde de bedrijfsarts dat er sprake was van een arbeidsconflict. Na de tweede ziekmelding was het oordeel van de bedrijfsarts niet anders. Partijen hebben daarna overleg gevoerd over een minnelijke regeling, maar het is hun niet gelukt om daarin tot overeenstemming te komen. In die situatie stond het werkneemster vrij om de arbeidsovereenkomst met NL-PSY op te zeggen zoals zij heeft gedaan. Werkneemster betwist niet dat zij onvoldoende verlofuren had om de gehele periode van 23 april tot 1 juni 2024 te overbruggen. Er bleven vijf werkdagen (één week) over. NL-PSY wilde werkneemster voor die resterende dagen houden aan de arbeidsovereenkomst en wilde dat zij kwam werken. Volgens NL-PSY kon zij die laatste werkdagen gebruiken om haar werk goed af te ronden en over te dragen. Werkneemster stelt zich nu op het standpunt dat dit niet van haar gevergd kon worden. De kantonrechter kan haar daarin geen gelijk geven. Er kan zoals hiervoor al is overwogen niet geconcludeerd worden dat er sprake is geweest van een onveilige werksituatie of grensoverschrijdend gedrag. Daar komt bij dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was en dat NL-PSY zich ervoor heeft ingespannen dat werkneemster in die laatste periode geen contact meer hoefde te hebben met X. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NL-PSY daarmee de belangrijkste belemmering voor werkneemster om nog één week voor NL-PSY te komen werken weggenomen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de vordering moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2932

Zaaknummer: 11379305 \ CV EXPL 24-3908

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: T.H.T.T. Nguyen

Wetsartikelen: 7:628 BW