

werkneemster/werkgever

Werkneemster weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan re-integratie. Opzegging tijdelijk dienstverband kan, hoewel het woord 'opzegging' niet letterlijk is gebruikt, uit gedragingen en verklaringen van werkgever worden afgeleid. Afwijzing loonvordering

Werkneemster is op 1 april 2012 in dienst getreden als Executive Assistent op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Op 15 mei 2012 heeft werkgever kenbaar gemaakt het dienstverband te willen beëindigen wegens gebrek aan vertrouwen in het functioneren van werkneemster. Partijen hebben onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder resultaat. Werkneemster heeft zich op 27 juli 2012 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster niet medisch arbeidsongeschikt is. Omdat werkneemster weigert het werk te hervatten, heeft werkgever per 11 september 2012 de loondoorbetaling gestopt. Werkneemster vordert thans achterstallig loon over de periode 11 september 2012 tot en met 31 maart 2013. Voorts stelt zij dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd, zodat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is geëindigd en zij ook na 31 maart 2013 recht heeft op loondoorbetaling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Over de periode september 2012 tot april 2013 heeft werkneemster geen recht op loon. Zij heeft zonder deugdelijke grond geweigerd mee te werken aan re-integratie, zodat werkgever op grond van artikel 7:629 lid 3 sub d BW de loonbetaling mocht stopzetten. Van steekhoudende bezwaren om de aangeboden passende arbeid te weigeren is niet gebleken. Ook de loonvordering over de periode vanaf april 2013 wordt afgewezen. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat voor werkgever een opzegtermijn van vier maanden geldt (ex artikel 7:667 lid 2 sub a BW). De vraag of een werknemer zich met succes op het standpunt kan stellen dat de arbeidsovereenkomst niet opgezegd is door de werkgever dient beantwoord te worden aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 3:35 BW. De stelling van werkneemster dat zij er ter goede trouw van uitging dat partijen voortzetting van de arbeidsovereenkomst zouden bespreken wordt niet gevolgd. Uit alle correspondentie blijkt dat werkgever beëindiging van het dienstverband nastreefde en dat werkneemster dit ook zo heeft begrepen. Dat het woord 'opzegging' niet is gebruikt maakt dit niet anders. Op grond van artikel 6 BBA had werkneemster de opzegging kunnen vernietigen binnen zes maanden na de opzeggingshandeling wegens het ontbreken van de vereiste ontslagvergunning. Niet gesteld, noch gebleken is dat werkneemster binnen genoemde termijn de opzegging heeft vernietigd. De arbeidsovereenkomst is derhalve door opzegging rechtsgeldig op 31 maart 2013 geëindigd. Het verzoek van werkgever om de

arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden is gevoegd met de onderhavige zaak. De arbeidsovereenkomst wordt voorwaardelijk ontbonden zonder toekenning van een vergoeding. Reden daarvoor is dat werknemster geen arbeid meer heeft verricht om een reden die voor haar rekening en risico dient te blijven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2013

Zaaknummer: 1411484 CV EXPL 13-3382