

RECHTSPRAAK

P&P Consult B.V./werknemer

Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst zieke werknemer die op detachingsbasis werkzaam is. Werkgever heeft niet bewust de rechten van werknemer willen beperken door zich op het standpunt te stellen dat geen arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Neutrale kantonrechtersformule

Werknemer is in dienst van P&P Consult. Op de arbeidsverhouding is de ABU-CAO van toepassing. Op 15 augustus 2012 is de overeenkomst verlengd voor onbepaalde tijd. Werknemer is uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte. Sindsdien heeft P&P Consult geen loon meer betaald. Werknemer heeft een ZW-uitkering aangevraagd, die door het UWV is geweigerd omdat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst is van P&P Consult. Tussen partijen is in geschil of er een uitzendovereenkomst of een detacheringsovereenkomst is overeengekomen. Werknemer stelt dat sprake is van een detacheringsovereenkomst en dat op P&P Consult een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte rust. De loonvordering is in kort geding toegewezen (zie AR 2014-0019). P&P Consult verzoekt voorwaardelijke ontbinding. De opdracht van werknemer is beëindigd en er zijn geen herplaatsingsmogelijkheden, aldus P&P Consult.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte is niet aannemelijk geworden. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend. Meegewogen wordt dat P&P Consult door de wijze waarop zij de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgesteld een onduidelijke situatie heeft laten ontstaan. Anderzijds verdient opmerking dat ook werknemer niet erg voortvarend en adequaat heeft gereageerd, waardoor deze onzekerheid langer heeft geduurd dan noodzakelijk. Aan werknemer kan ook worden toegegeven dat P&P Consult in de afgelopen periode niets aan zijn re-integratie heeft gedaan, maar daarbij moet worden opgemerkt dat dit, gelet op het standpunt van P&P Consult dat de arbeidsovereenkomst al geëindigd was, wel voorstelbaar was. Bovendien heeft ook werknemer, op wie evenzeer een verplichting tot re-integratie rust, op geen enkele wijze richting P&P Consult aangedrongen op het inzetten van re-integratie, ook niet nadat het UWV tot het oordeel was gekomen dat P&P Consult gehouden was het loon door te betalen omdat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestond. Ook wordt de aard van de arbeidsovereenkomst, de detacheringsovereenkomst, in aanmerking genomen, alsmede het feit dat in dit geding niet de indruk naar voren is gekomen dat P&P Consult bewust de rechten van werknemer heeft willen beperken en als organisatie eropuit is geweest om wettelijke regels te ontduiken. Er

wordt een vergoeding toegekend met C=1 (€ 10.125 bruto). Er is onvoldoende aanleiding te bepalen dat de toe te kennen vergoeding pas invorderbaar zal zijn, nadat is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen thans nog bestaat.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-12-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:9216

Zaaknummer: 2566981 \ EA VERZ 13-1343

Rechters: E. Pennink

Advocaten: J. Jaab en F.M. van den Boogerd-Zuiderwijk

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:660a BW en 7:685 BW