

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Hoewel de verwijten die werkgeefster maakt voor een (groot) deel van doen hebben met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wegens een vertrouwensbreuk ontbonden. Vanwege verwijten die werkgeefster kunnen worden gemaakt, wordt een relatief hoge vergoeding van € 2.000 toegekend.

Werkneemster is op 10 augustus 2012 voor bepaalde tijd in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker. Op 12 december 2013 heeft zij zich ziek gemeld. Werkneemster heeft sindsdien geen werkzaamheden meer verricht. Op 31 maart 2014 heeft werkgeefster aangifte gedaan bij de politie tegen werkneemster wegens onder meer verduistering. In kort geding is de loonvordering van werkneemster toegewezen. Werkneemster heeft op 24 maart 2014 voor het eerst met de bedrijfsarts gesproken sinds haar ziekmelding op 12 december 2013. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster op dat moment niet geschikt is voor eigen of passend werk. Ook het UWV heeft in een deskundigenoordeel vastgesteld dat er op 24 maart 2014 geen arbeidsmogelijkheden zijn. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Werkgeefster stelt dat zij het vermoeden heeft dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan verduistering in dienstbetrekking. Daarnaast heeft werkneemster, zonder toestemming van werkgeefster en na sluitingstijd van de winkel, piercings en tatoeages gezet en daarbij materiaal en apparatuur van werkgeefster gebruikt. Voorts heeft werkgeefster van meet af aan de ziekte van werkneemster in twijfel getrokken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek is ingesteld nadat werkneemster arbeidsongeschikt is geworden en de verwijten die werkgeefster aan het adres van werkneemster maakt, hebben voor een (groot) deel van doen met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Desondanks wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Anders dan werkgeefster stelt, is het de kantonrechter niet gebleken dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal. Werkgeefster heeft voorts geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat de ziekmelding van werkneemster onterecht zou zijn gedaan. Daarentegen staat vast dat zowel de bedrijfsarts als de verzekeringsarts van het UWV hebben geoordeeld dat werkneemster niet geschikt is bevonden voor eigen of passend werk. Dat werkneemster zonder toestemming tatoeages heeft gezet, heeft werkgeefster ook niet aannemelijk gemaakt. Van een dringende reden is geen sprake. Nu wel sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk, wordt de

arbeidsovereenkomst wegens veranderingen in omstandigheden ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat de vertrouwensbreuk in belangrijke mate worden toegeschreven aan de wijze waarop werkgeefster op de ziekmelding van werkneemster heeft gereageerd. Van werkgeefster had vanwege haar twijfel aan de ziekmelding van werkneemster verwacht mogen worden dat zij direct de bedrijfsarts had ingeschakeld. Dit heeft zij nagelaten. Zij heeft pas in maart 2014 de bedrijfsarts ingeschakeld. Ook heeft werkgeefster zich niet als een goed werkgeefster gedragen door zonder geldige reden de betaling van het salaris van werkneemster op te schorten. Gezien de ernst van de verwijten die werkgeefster kunnen worden gemaakt, is er aanleiding om werkneemster een (relatief) hoge vergoeding toe te kennen. Een vergoeding van € 2.000 wordt, gelet op alle omstandigheden, billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RNHO:2014:6273

Zaaknummer: 3041181 – OA VERZ 14-47

Rechters: ***** en L. van der Heijden

Advocaten: R. Kiewitt en R.J. van Velzen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:670 BW en 7:685 BW