

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Situatieve arbeidsongeschiktheid. Afwijzing loonvordering op grond van criteria arrest Mak/SGBO.

Werkneemster is met ingang van 5 augustus 2013 krachtens arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden in de functie van shopmedewerkster in dienst getreden van werkgever, die een autobedrijf en benzinestation exploiteert. Op 6 december 2014 heeft de heer X (bestuurder) werkneemster aangesproken. Over de precieze inhoud van dit gesprek verschillen partijen van mening, maar vast staat dat de heer X aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt dat hij een langdurige samenwerking niet zag zitten en dat de overeenkomst niet (nogmaals) verlengd zou worden. Op 7 december 2014 heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij heeft vanaf dat moment niet meer gewerkt, noch heeft werkgever loon betaald. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon vanaf 7 december 2014 tot 5 augustus 2015 en het vakantiegeld over mei 2014 t/m april 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zoals uit de stukken blijkt en ter zitting door beide partijen is bevestigd, is en was werkneemster op 7 december 2014 niet ten gevolge van ziekte ongeschikt om de bedongen arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW. Grondslag van de vordering is dan ook artikel 7:628 lid 1 BW, in die zin dat werkneemster niet in staat is geweest om de bedongen arbeid te verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen (in de praktijk wel 'situatieve arbeidsongeschiktheid' genoemd). Onder verwijzing naar het arrest Mak/SGBO (HR 27 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC7669) wordt geoordeeld dat een voldoende mate van zekerheid over toewijzing van de loonvordering in een bodemprocedure thans niet aanwezig is. Ter zitting heeft werkneemster gesteld dat sprake is geweest van een maandenlange stroom aan pesterijen en waarschuwingen, doch die stelling is gespeend gebleven van een voldoende concrete onderbouwing. Dat door de heer X seksueel getinte opmerkingen richting werkneemster zijn gemaakt, blijkt niet uit iets anders dan de verklaring van werkneemster zelf en is door werkgever betwist, zodat het voorshands niet een voldoende aannemelijke omstandigheid vormt die werkneemster het werken bij werkgever onmogelijk heeft gemaakt. Hetzelfde geldt voor het door werkneemster gestelde veelvuldig nadragen van het voorval met een wisseltruc en andere punten van verbetering in haar functioneren. Ook het vertrek van een klant heeft werkgever aan werkneemster verweten. In het midden latend of dat verwijt terecht was, is niet aannemelijk geworden dat werkgever het verwijt heeft gemaakt op zodanig indringende en frequente wijze dat werkneemster bij voortzetting van haar werkzaamheden voor psychische of lichamelijke klachten moest vrezen. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:7433

Zaaknummer: 4366487 CV EXPL 15-77533

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: M. Rahnama'i en R. Gijsen

Wetsartikelen: 7:628 BW