

RECHTSPRAAK

Apple Retail Netherlands B.V./werkneemster

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning transitievergoeding. Herhaaldelijk niet verschijnen op spreekuur bedrijfsarts leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen werkneemster, omdat zij oprecht meende dat zij geen contact met bedrijfsarts kon onderhouden. Afwijzing loonvordering, omdat controlevoorschriften zijn geschonden

Werkneemster is in dienst van Apple en werkzaam in een Apple Store. In artikel 5 van de arbeidsovereenkomst is neergelegd dat de werknemer zich bij ziekte dient te houden aan de bedrijfsvoorschriften (Employers regulations). Begin november 2014 heeft werkneemster haar leidinggevende aangesproken over een incident met een collega. Op 22 november 2014 heeft de gemachtigde van werkneemster haar telefonisch ziek gemeld. Bij brief van 24 november 2014 heeft Apple werkneemster op deze onjuiste ziekmelding aangesproken en haar een schriftelijke waarschuwing gegeven. Werkneemster is daarna, hoewel zij daartoe door de huisarts in staat werd geacht, herhaaldelijk niet op het spreekuur bij de bedrijfsarts verschenen. Op 16 januari 2015 heeft Apple het loon opgeschort. Daarna heeft correspondentie plaatsgevonden. Werkneemster is niet door de bedrijfsarts gezien. Apple heeft de salarisbetalingen niet hervat. Apple heeft in juni 2015 één keer salaris aan werkneemster uitgekeerd, toen zij bij de bedrijfsarts is verschenen. Apple heeft werkneemster vanaf juli 2015 meerdere keren opgeroepen om op de oproep van de bedrijfsarts te reageren. Werkneemster heeft het werk niet meer hervat en haar salaris is niet doorbetaald. Apple verzoekt ontbinding op grond van (primair) artikel 7:671b lid 1 sub a jo. artikel 7:669 lid 3 sub e BW en (subsidiair) artikel 7:699 lid 3 sub g BW. Werkneemster betwist de verstoorde arbeidsverhouding niet en stelt dat zij seksueel werd geïntimideerd door een collega. Zij vordert een toekenning van een billijke vergoeding van € 10.000 bruto. Werkneemster heeft ook een zelfstandig tegenverzoek ingediend. Zij verzoekt toekenning van de transitievergoeding en om het salaris vanaf de datum van opschorting tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst door te betalen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit hetgeen door partijen naar voren is gebracht, alsmede uit hetgeen ter zitting is gebleken, zijn de verhoudingen tussen partijen dermate verstoord geraakt dat op die grond de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Van ernstig verwijtbaar handelen van Apple is geen sprake. Niet is gebleken dat Apple tekort is geschoten met de behandeling van het incident c.q. de klacht van werkneemster met betrekking tot haar

collega. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zijdens Apple is in dit opzicht geen sprake. En daarbij komt dat na de ziekmelding Apple er alles aan heeft gedaan, met een groot geduld, om werkneemster voor het bedrijf te behouden. Anderzijds valt werkneemster evenmin ernstig verwijtbaar handelen of nalaten te verwijten. Werkneemster heeft oprecht gemeend dat zij met de bedrijfsarts van Apple geen contact kon onderhouden en dat zulks ten onrechte was, althans uit geen enkel stuk blijkt dat daar een medische grond (fysiek of mentaal) voor was, maakt niet dat haar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten verweten kan worden. De kantonrechter ziet derhalve geen aanleiding om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip te bepalen, zoals verzocht door Apple.

Ten aanzien van het tegenverzoek van werkneemster wordt als volgt geoordeeld. Op grond van artikel 7:673 BW wordt aan werkneemster een transitievergoeding van € 1.312 bruto toegekend. Het verzoek om Apple te veroordelen om het salaris vanaf de datum van opschorting tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst door te betalen, wordt afgewezen. Vast staat dat werkneemster geen gehoor heeft gegeven aan de oproepen om de bedrijfsarts te bezoeken, om op gesprek bij Apple te komen of om op welke wijze ook contact op te nemen of te onderhouden met Apple. Werkneemster heeft daarmee gehandeld in strijd met haar verplichtingen uit hoofde van de Employers Regulations en uit de wet, op grond waarvan zij controlevoorschriften (ter re-integratie) dient na te komen. Dat zij daartoe een gegronde medische reden had, is niet gebleken. Dat haar daarvan geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten valt te verwijten, is iets anders. Op grond van artikel 7:629 lid 3 BW vervalt daarmee haar recht op loon tijdens ziekte.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:1048

Zaaknummer: EA 15-1350 en EA 16 - 96

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: T. Ridder en K. Boukema

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW, 7:671b BW, 7:629 BW en 7:660a BW