

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever. Het verwijt dat werkneemster gegevens van vertrouwelijke aard aan derden heeft verstrekt treft geen doel en de verstoorde arbeidsrelatie vindt geen objectieve rechtvaardiging in de gedragingen van werkneemster. Toewijzing tegenverzoek tot betaling achterstallig loon gelijk aan het overeengekomen garantieloon.

Feiten

Werkneemster en werkgever hebben een arbeidsovereenkomst ondertekend op 4 juli 2012 waarin is bepaald dat werkneemster met ingang van 1 mei 2001 in dienst van werkgever treedt in de functie van fysiotherapeut. In artikel 15 van deze arbeidsovereenkomst is 'de collectieve arbeidsovereenkomst alsmede de daarbij behorende bijlagen' van toepassing verklaard. In april 2015 heeft de dochter van werkneemster een ernstig ongeluk gehad. Tijdens een vakantie in juli 2015 heeft de dochter van werkneemster wederom een ernstig ongeval gehad, als gevolg waarvan werkneemster zich nog tijdens deze vakantie heeft ziek gemeld. Vanaf 1 februari 2016 heeft zij haar werkzaamheden weer volledig hervat. Op 18 februari 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij aanwezig waren werkgever, een financieel adviseur, werkneemster en haar partner. Tijdens dat gesprek is namens werkgever het standpunt ingenomen dat, indien werkneemster op jaarbasis gemiddeld minder dan de overeengekomen 22,5 uur per week werkt, aan haar loon uitbetaald wordt op grond van de daadwerkelijk door werkneemster gewerkte uren. Partijen hebben vervolgens vanaf april 2016 gecorrespondeerd en overlegd over de vraag wat de juiste wijze is waarop het loon van werkneemster berekend dient te worden. Daarnaast hebben partijen gediscussieerd over het overeengekomen uurloon. Partijen zijn uiteindelijk niet tot overeenstemming gekomen. In de loop van de tijd is een persoonlijk conflict ontstaan tussen vader van werkneemster en werkgever. In september 2016 heeft werkneemster zonder toestemming 'opnames' van een patiënt gemaakt voor cursusdoeleinden. Werknemer heeft op enig moment, op verzoek van haar vader een cd-rom met medische informatie van een patiënt van vader meegenomen. Op 29 september 2016 heeft werkneemster (op verzoek van haar vader) zonder werkgever daarvan vooraf mededeling te doen een fotolijst (met persoonlijke foto's van vader) meegenomen. Op 4 oktober 2016 is werkneemster door werkgever geschorst/op non-actief gesteld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

Verwijtbaar handelen werkneemster en verstoorde arbeidsrelatie

Ten aanzien van de door werkneemster gemaakte 'opnames' is ter zitting komen vast te staan dat het in feite gaat om een schriftelijk stuk. Werknemer heeft daarin verslag gedaan van haar onderzoeksbevindingen van een patiënt van wie de gegevens zijn geanonimiseerd. Het verwijt van werkgever dat werkneemster zodoende gegevens van vertrouwelijke aard aan derden (medecursisten) heeft verstrekt treft geen doel aangezien het verslag niet valt te herleiden tot een concrete persoon. Bovendien staat (onbetwist) vast dat de patiënt vooraf mondeling heeft ingestemd met het gebruik van de gegevens. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werkgever ten onrechte werkneemster een verwijt maakt van het meenemen van de fotolijst met persoonlijke foto's die haar vader toebehoren. Vast staat dat de fotolijst met foto's eigendom is van de vader van werkneemster. Werknemer kan wel een verwijt gemaakt worden van het feit dat zij een cd-rom van een (voormalige) patiënt van haar vader heeft meegenomen. De kantonrechter is op grond van voorgaande overwegingen van oordeel dat alleen het verwijt van werkgever dat werkneemster de cd-rom niet had mogen meenemen terecht is gemaakt. De stelling van werkgever dat dit als ernstig verwijtbaar handelen gekwalificeerd dient te worden, wordt verworpen. Op grond van voorgaande overwegingen kan de door werkgever aan haar verzoek ten grondslag gelegde e-grond niet tot toewijzing van het verzoek leiden. De subsidiair aan het verzoek ten grondslag gelegde g-grond kan evenmin tot toewijzing daarvan leiden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de verwijten tegenover werkneemster veel te zwaar aangezet heeft, temeer daar die verwijten grotendeels ten onrechte zijn gemaakt. Als de arbeidsverhouding daardoor in de subjectieve beleving van werkgever al verstoord is, en daar lijkt het wel op, vindt die verstoring geen objectieve rechtvaardiging in de gedragingen van werkneemster en moet zij geacht worden door werkgever zelf te zijn veroorzaakt. Dat de discussie over de hoogte van het loon in deze zaak tot een verstoring van de arbeidsverhouding heeft geleid, is onvoldoende gebleken. De discussie hierover heeft, zo blijkt uit de overgelegde stukken, op een zakelijke manier plaatsgevonden. Werkgever stelt voorts dat de arbeidsverhouding verstoord is doordat werkneemster stelselmatig minder dan de overeengekomen 30 uur per week gewerkt heeft en dat zij halsstarrig is blijven vasthouden aan een werkweek van 22,5 uur per week. De kantonrechter is van oordeel dat in een werkgever-werknemersrelatie (zoals de onderhavige) het op de weg van de werkgever ligt om de werknemer in staat te stellen en – indien nodig – op te dragen de arbeid in de overeengekomen uren omvang te verrichten. Niet gebleken is dat werkgever dit gedaan heeft. Op grond van bovenstaande overwegingen zal het verzoek van werkgever afgewezen worden.

Onvoorwaardelijk tegenverzoek

Werknemer verzoekt werkgever bij onvoorwaardelijk tegenverzoek te veroordelen tot betaling van het brutoloon en vakantiebijslag vanaf 1 juli 2016. In de door werkneemster en haar toenmalige werkgever (haar vader) ondertekende arbeidsovereenkomst is een variabel loon en daarnaast een garantieloon overeengekomen. In het voorafgaand aan deze procedure

tussen partijen gevoerde debat heeft werkgever het standpunt ingenomen dat de bepaling omtrent het garantieloon zo uitgelegd dient te worden dat werkneemster, indien zij minder dan 22,5 uur per week werkt, slechts recht heeft op loon over de daadwerkelijk door haar gewerkte uren. Deze uitleg is onjuist. Op de arbeidsovereenkomst is immers de cao van toepassing verklaard en deze schrijft eveneens voor dat het garantieloon wordt bepaald door het overeengekomen aantal minimaal te werken uren te vermenigvuldigen met het uurloon. De bewoordingen van deze bepaling geven geen ruimte voor de (voor werkneemster) ongunstige uitleg die werkgever bepleit. De cao is bovendien een zogenoemde minimum-cao waarvan slechts in voor de werknemer gunstige zin mag worden afgeweken. Op grond van voorgaande overwegingen is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster recht heeft op een garantieloon van € 1907,40 bruto per maand.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:1927

Zaaknummer: 5583252 AZ VERZ 16-246

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: M. Callemeijn en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:639 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel a BW en 7:671b lid 8 onderdeel b BW