

RECHTSPRAAK

Anjer Schoonmaak- en bedrijfsdiensten B.V./werkneemster

Zieke werkneemster wordt in het kader van de re-integratie gedwongen om schoonmaakwerk te doen, terwijl haar eigen werk administratief van aard was en zij ernstige lichamelijke klachten heeft. Ontbinding in het belang van werkneemster, ondanks het opzegverbod, met toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding wegens verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werkneemster, thans 54 jaar oud, is met ingang van 1 januari 2015 werkzaam geweest voor Blincker Multi Service B.V. als bedrijfsleidster. Blincker heeft haar onderneming in 2016 gestaakt. Anjer heeft (het merendeel van) de klanten en het personeel van Blincker overgenomen en met ingang van 18 juli 2016 de activiteiten van Blincker voortgezet. Blincker heeft voor werkneemster een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV, maar deze is geweigerd, omdat naar het voorlopig oordeel van het UWV sprake was van overgang van onderneming, zodat werkneemster van rechtswege in dienst is gekomen van Anjer. Bij vonnis in kort geding van 4 november 2016 heeft de kantonrechter (voorshands) geoordeeld dat sprake is van overgang van onderneming, zodat werkneemster in dienst is gekomen van Anjer, en Anjer veroordeeld om werkneemster in de gelegenheid te stellen om haar gebruikelijke werkzaamheden als bedrijfsleider te hervatten, tot betaling van achterstallig salaris en tot loondoorbetaling. Werkneemster is vanaf 21 juni 2016 volledig arbeidsongeschikt. Zij is thans nog steeds arbeidsongeschikt. Anjer heeft per 3 januari 2017 een loonstop doorgevoerd, omdat werkneemster het advies van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd. De loonstop is op 16 maart 2017 door Anjer geannuleerd, omdat werkneemster toen is gestart met hyperbare zuurstoftherapie. Werkneemster heeft op 10 februari 2017 ten laste van Anjer krachtens het kortgedingvonnis executoriaal beslag doen leggen onder de Rabobank. Anjer verzoekt onder meer, uitgaande van het kortgedingvonnis waarin is geoordeeld dat sprake is van overgang van onderneming, om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel verwijtbaar handelen van werkneemster. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek van Anjer.

Oordeel

De kantonrechter is met werkneemster van oordeel dat hier wel degelijk sprake is van een opzegverbod wegens ziekte dat in beginsel aan ontbinding in de weg staat. Werkneemster was al ziek toen Anjer de activiteiten van Blincker overnam. De re-integratie van werkneemster is niet of nauwelijks van de grond gekomen. Dat lag niet aan onwil van werkneemster, maar aan het onbegrijpelijke oordeel van de bedrijfsarts van Anjer dat zij geschikt was om schoonmaakwerkzaamheden te verrichten, welk oordeel aanvankelijk door het UWV zonder onderzoek van werkneemster is overgenomen, terwijl een leek had kunnen zien dat zij daartoe niet in staat was. Anjer heeft tegen beter weten in vastgehouden aan re-integratie in schoonmaakwerk, heeft alle indicaties dat dit feitelijk niet mogelijk was naast zich neergelegd en heeft herhaaldelijk gedreigd met een loonstop. Bovendien heeft Anjer, onder de gegeven omstandigheden onbegrijpelijk, geweigerd om in te stemmen met het opnemen van vakantie-uren door werkneemster. Al met al moet worden geconcludeerd dat Anjer zich jegens werkneemster niet als goed werkgever heeft gedragen en dat de onwerkbare situatie die is ontstaan hoofdzakelijk op haar conto moet worden geschreven. Aangezien er duidelijke indicaties zijn dat de gezondheid van werkneemster door het conflict met Anjer achteruit gaat en dat zij er psychische klachten door heeft opgelopen, is de kantonrechter van oordeel dat hier sprake is van omstandigheden van dien aard dat het in het belang is van werkneemster dat de arbeidsovereenkomst tot een einde komt, aangezien voortzetting van het dienstverband kennelijk aan herstel van werkneemster in de weg staat. Op die grond (art. 7:671b lid 6 onderdeel b BW) en niet op grond van enig terecht verwijt aan het adres van werkneemster zal de verzochte ontbinding derhalve worden toegewezen, ook al is er sprake van een opzegverbod (wegens ziekte). Aangezien het vorenstaande impliceert dat Anjer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding toewijsbaar. De kantonrechter acht het, alle omstandigheden in aanmerking genomen, billijk om aan werkneemster een vergoeding toe te kennen van € 30.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:7797

Zaaknummer: EA VERZ 17-592

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: E. Cekic en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671b lid 6 onderdeel b BW