

RECHTSPRAAK

werknemer/PDX Services B.V.

Werkgeefster mocht loonbetaling staken omdat werkneemster meermaals weigerde in te gaan op een uitnodiging voor een gesprek om een conflict op te lossen. Van arbeidsongeschiktheid wegens medische redenen is niet gebleken. Weigering in risicosfeer werkneemster.

Feiten

Werkneemster werkt bij werkgeefster als cateringmedewerker. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de overeengekomen werkzaamheden in overleg worden verricht, waarbij de werkgever het recht heeft de werknemer over te plaatsen naar een andere vestiging. Op 5 augustus 2016 krijgt werkneemster een schriftelijke waarschuwing, omdat haar wordt verweten dat zij te vroeg haar werkplek verlaat en collega's vraagt eveneens eerder te vertrekken, een te laag werktempo heeft, opgedragen werkzaamheden niet altijd uitvoert, tijdens werktijd privételefoongesprekken voert en tegenover haar collega's een negatieve houding heeft. Op 9 augustus deelt werkgeefster werkneemster mede dat zij (tijdelijk) naar een andere vestiging wordt verplaatst, omdat zij daar beter zal functioneren. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Volgens het verslag van de bedrijfsarts van 12 augustus is geen sprake van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar zijn de claimklachten rechtstreeks het gevolg van een (volgens werkneemster bestaand) conflict. De bedrijfsarts adviseert een korte time-outperiode. Werkgeefster nodig werkneemster vervolgens, eveneens op (vrijdag) 12 augustus, uit tot een gesprek op (maandag) 15 augustus om tot een oplossing van het conflict te komen. Werkneemster laat daarop weten zonder overleg met haar advocaat niet in gesprek te willen. Werkgeefster nodigt werkneemster vervolgens nog meermaals uit voor een gesprek, maar werkneemster weigert daar gehoor aan te geven. In de laatste uitnodiging wordt gezegd dat werkgeefster over zal gaan tot staking van loonbetaling als werkneemster geen gehoor geeft aan de uitnodiging, omdat de werkweigering voor haar risico dient te komen, nu werkgeefster er alles aan heeft gedaan een oplossing te vinden. Omdat werkneemster ook aan deze uitnodiging geen gehoor geeft, staakt werkgeefster het betalen van loon per 22 augustus. Werkneemster stelt een loonvordering in, welke door de kantonrechter wordt afgewezen.

Oordeel

Werkneemster voert aan dat zij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht omdat

werkgeefster haar ten onrechte een waarschuwing heeft gegeven, haar ten onrechte de toegang tot haar werkzaamheden bij haar voormalige standplaats heeft geweigerd, haar ten onrechte wil overplaatsen naar een andere vestiging en met haar opstelling het arbeidsconflict heeft laten escaleren. Hierdoor ligt volgens haar de oorzaak van het niet verrichten van haar werkzaamheden in de risicosfeer van werkgeefster. Het hof stelt voorop dat werkneemster een officiële waarschuwing heeft gekregen met betrekking tot haar functioneren. Hoewel werkneemster haar werkzaamheden vooral op haar voormalige standplaats verrichtte, gaat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet uit van één vaste standplaats, waarbij werkgeefster zich het recht heeft voorbehouden om werkneemster over te plaatsen naar een andere vestiging. Het staat werkgeefster vrij werkneemster op een andere locatie te werk te stellen, ook gezien de aanmerkingen op het functioneren van werkneemster op haar voormalige standplaats. De nieuwe standplaats leidt bovendien niet tot langere reistijden voor werkneemster.

Op 12 augustus was werkneemster medisch gezien in staat haar werkzaamheden uit te voeren. De bedrijfsarts heeft een korte time-out periode geadviseerd. Die korte time-out periode heeft werkgeefster niet in acht genomen door werkneemster enkele uren na dat advies uit te nodigen voor een gesprek op 15 augustus. De door de bedrijfsarts geadviseerde korte time-outperiode is in ieder geval wel gerespecteerd met de uitnodigingen voor een gesprek op 17 augustus en 18 augustus. Werkneemster heeft ten onrechte aan die uitnodigingen geen gevolg gegeven. Vervolgens heeft werkneemster ook ten onrechte geen gevolg gegeven aan de oproepen haar werkzaamheden (op de nieuwe standplaats) te hervatten. Het voorgaande brengt mee dat werkgeefster terecht vanaf 22 augustus de loondoorbetaling kon staken omdat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid vanaf die datum niet voor haar risico maar voor risico van werkneemster komt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:3368

Zaaknummer: 200.209.306/01

Rechters: D.H. de Witte, M.E.L. Fikkers en P. Vestering

Advocaten: K.O. Valentien en C.A. Fokker

Wetsartikelen: 7:628 BW