

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Geen recht voor werkneemster op billijke vergoeding bij niet-verlengen na burn-out. Werkgeefster heeft zich steeds welwillend opgesteld, terwijl werkneemster standvastig de deur gesloten hield om tot een oplossing te komen.

Feiten

Werkneemster is op basis van een nulurencontract in dienst bij werkgeefster. Werkneemster wil dat zij een aanstelling krijgt voor een vast aantal arbeidsuren per week en dat afspraken worden gemaakt over pauzes en fooien omdat zij ziek is en zekerheid wil. Werkgeefster doet haar daarvoor een voorstel. Van het gesprek over dat voorstel wordt een uitgebreid verslag gemaakt. Werkneemster accepteert het voorstel niet. Vervolgens vindt mediation plaats. Werkgeefster doet opnieuw een voorstel, maar werkneemster weigert wederom. Kort daarna meldt zij zich ziek en stelt zij dat zij een burn-out heeft. Werkgeefster verlengt vervolgens de arbeidsovereenkomst niet. Werkneemster verzoekt betaling van een billijke vergoeding en een schadevergoeding. Zij heeft aangevoerd dat, omdat zij voor haar rechten is opgekomen, de arbeidsovereenkomst verstoord is geraakt en dientengevolge niet is verlengd. Zij heeft gesteld dat zij door werkgeefster ongelijk behandeld werd omdat zij in vergelijking met haar collega's voor minder uren werd ingedeeld en beperkt werd in het ruilen van diensten, dat het haar onmogelijk werd gemaakt pauzes te nemen, dat niet al het loon over de dagen dat zij ziek was werd betaald, dat zij dit handelen van werkgeefster als pesten heeft ervaren en dat zij daaronder psychisch zeer zwaar geleden heeft als gevolg waarvan zij wegens burn-out arbeidsongeschikt is geraakt. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot het betalen van een billijke vergoeding van € 1.000.

Oordeel

Ook indien wordt aangenomen dat werkgeefster haar verplichtingen ten aanzien van de omvang van werkneemsters dienstverband, haar recht op pauze en haar recht op loon tijdens ziekte niet (direct) geheel is nagekomen, dan is dat onvoldoende voor het vaststellen van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten. Voor een dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dient sprake te zijn van het grovelijk althans in ernstige mate niet nakomen van haar verplichtingen jegens werkneemster. Dat daarvan sprake is geweest blijkt niet uit de feiten. Evenmin is sprake van een zodanige schending door werkgeefster van het op haar rustende goed werkgeverschap, dat dit zou moeten leiden tot een schadevergoeding. Uit de vaststaande feiten blijkt dat werkgeefster vrijwel voortdurend voortvarend en inhoudelijk op de verzoeken

van werknemster heeft gereageerd en met haar in gesprek is gebleven en haar daarbij de ruimte heeft gegeven haar wensen kenbaar te maken. Daaruit blijkt ook dat werkgeefster voorstellen heeft gedaan waarmee zij in grote mate tegemoetkwam aan de wensen van werknemster. Tevens is van belang dat bij een nulurencontract verschil van mening mogelijk is over de gemiddelde omvang van het dienstverband. Het is tevens voorstelbaar dat het werk in de horeca zich niet altijd makkelijk laat passen in het strikt hanteren van de geldende tijden voor het opnemen van pauzes. Niet is gebleken dat aan werknemster dat recht op pauze is ontzegd. Ten aanzien van het recht op loon tijdens ziekte is evenmin gebleken dat sprake is van grovelijk of in ernstige mate niet nakomen van de verplichtingen van werkgeefster. Werknemster heeft zich daarentegen vastgebeten in haar eis om de uitbetaalde fooien als loon aan te merken. Werkgeefster heeft op voortvarende wijze het advies van de bedrijfsarts opgevolgd om door middel van een gesprek en mediation het arbeidsconflict op te lossen. Werknemster heeft geen feiten aangevoerd waaruit zou kunnen blijken dat haar ziekmelding is veroorzaakt door werkgeefster. Alle omstandigheden overwegende komt het hof tot de slotsom dat werkgeefster door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen geen ernstig verwijt treft in de zin van haar verplichtingen als goed werkgever en evenmin anderszins in strijd heeft gehandeld met deze verplichtingen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3533

Zaaknummer: 200.222.136

Rechters: H.M.M. Steenberghe, G.C. Boot en R.J.F. Thiessen

Advocaten: N.H.G. Beltman en D.A.H. Segbert

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 lid 9 BW