

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen, zonder toekenning vergoeding. Werkneemster is vooral zelf debet aan verstoorde arbeidsverhouding naar aanleiding van conflict met leidinggevende. Werkweigering, terwijl zij niet langer arbeidsongeschikt was, is ernstig verwijtbaar.

Feiten

Sinds 5 november 2011 is werkneemster werkzaam bij werkgeefster in de functie van taxichauffeur. Eind september 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in de probleemanalyse vermeld dat de uitval door ziekte deels werkgerelateerd is. In januari 2019 is aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst voorgelegd, ter beëindiging van het dienstverband. Zij heeft hier niet mee ingestemd. Op 12 februari 2019 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar dat sprake is van een arbeidsconflict. Werkneemster werd weer volledig belastbaar geacht voor haar eigen werk en geadviseerd werd op korte termijn tot een werkbare oplossing te komen voor het arbeidsconflict. Werkneemster heeft ondanks verzoek daartoe van werkgeefster haar werk op 4 maart 2019 niet hervat, waarna haar salarisbetaling is opgeschort. In kort geding is werkgeefster veroordeeld tot loondoorbetaling. Mediation heeft niet geleid tot een oplossing voor het arbeidsconflict. In augustus 2019 is de loonbetaling aan werkneemster wederom gestaakt vanwege (in de ogen van werkgeefster) ongeoorloofd werkverzuim. Werkneemster verzoekt als voorlopige voorziening doorbetaling van loon. Daarnaast verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ziekte en arbeidsconflict*

Werkneemster stelt dat de wijze van bejegening door haar leidinggevende de oorzaak is geweest van haar uitval. De kantonrechter oordeelt dat dit niet is komen vast te staan, laat staan dat werkgeefster hiervan een verwijt treft. Een en ander is door werkneemster nauwelijks onderbouwd. Het enige wat ter onderbouwing in het geding is gebracht, zijn (ongedateerde) dagboekantekeningen van haarzelf. Misschien is het zo dat haar leidinggevende soms (te) stevig taalgebruik bezigt, maar gedurende haar gehele loopbaan bij werkgeefster van (ten tijde van de uitval) 16 jaar heeft werkneemster met hem te maken gehad. Eerst na haar uitval heeft zij aangegeven spanningen te ervaren in de relatie met haar leidinggevende, maar in dat bericht heeft zij ook aangegeven dat zij steeds heeft geprobeerd

haar klachten weg te stoppen, omdat ze haar werk immers met veel plezier doet. Tegen deze achtergrond is het gestelde dat werkneemster over het algemeen respectloos zou zijn toegesproken en haar werkzaamheden in spanning en angst heeft moeten verrichten, niet aannemelijk. Een niet nader gespecificeerd bewijsaanbod wordt gepasseerd.

Re-integratietraject en aanbod beëindiging arbeidsovereenkomst

De stelling van werkneemster dat zij na haar ziekmelding structureel onder druk is gezet om weer te komen werken, mist feitelijke grondslag. Niet valt in te zien dat door het hebben van (een enkele keer) telefonisch contact en contact via e-mail verwijtbaar ongeoorloofde druk op werkneemster zou zijn gelegd. Ook ten aanzien van het overleggen van een conceptvaststellingsovereenkomst treft werkgeefster geen verwijt. Werkgeefster is vrij geweest een aanbod te doen waarin een opzegtermijn van één maand werd gehanteerd en geen beëindigingsvergoeding was opgenomen, ook al zou zij hebben geweten dat werkneemster vervolgens geen recht zou hebben gehad op enigerlei uitkering.

Opschorting loonbetaling

De kantonrechter oordeelt dat er vanaf maart 2019 sprake is geweest van ongeoorloofde werkweigering, op grond waarvan werkgeefster zich op het standpunt had kunnen stellen dat werkneemster geen recht had op loon. Dat standpunt heeft werkgeefster toen echter niet ingenomen. Pas een maand later is zij tot loonopschorting overgegaan. Uiteindelijk is het werkneemster zelf geweest die de situatie heeft doen escaleren door zonder deugdelijke grond niet op het werk te verschijnen. Van belang in dit kader is dat het hier om tamelijk solistische werkzaamheden gaat als taxichauffeur, letterlijk op afstand van de baas.

Ontbinding zonder vergoedingen

Resumerend is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgeefster. Zij heeft gedaan wat van een werkgever onder de gegeven omstandigheden mag worden verwacht en zelfs meer dan dat, want zij heeft loon doorbetaald waar dat niet had gehoeven. Vooral werkneemster is debet aan de thans ontstane situatie. Met name het volharden in de weigering om te komen werken, terwijl zij niet langer arbeidsongeschikt was, wordt ernstig verwijtbaar geacht. Het lijkt er sterk op dat werkneemster de werkhervatting heeft gefrustreerd om werkgeefster te forceren tot het aanbieden van een ontslagvergoeding, waartoe zij niet genegen is geweest en ook niet behoefde te zijn nu het in eerste instantie werkneemsters wens is geweest om afscheid van elkaar te nemen. Ontbinding zonder toekenning van enige vergoeding volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:643

Zaaknummer: 8082393 VZ VERZ 19-18460

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: J.L.R. Kenens en J.P.J. Schipperen

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:629 BW