

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die een zieke werknemer heeft gevraagd haar sleutels van het bedrijf in te leveren en haar actief toegang tot de computersystemen heeft ontzegd, heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is gehuwd met X, directeur-grotaandeelhouder van werkgeefster. Werknemer is sinds 1 juli 2005 in dienst bij werkgeefster. In 2011 heeft werknemer een ernstig ski-ongeval gehad in Oostenrijk. Naar aanleiding van dat ski-ongeval is een letselschadeprocedure gevoerd in Oostenrijk tegen degene die verantwoordelijk was voor dat ongeval. In een e-mail d.d. 17 december 2013 heeft werknemer om een arbeidsovereenkomst verzocht waarin staat dat zij recht heeft op 100% loondoorbetaling bij ziekte ten behoeve van de afwikkeling van de letselschadeprocedure. In januari 2014 is veelvuldig gecorrespondeerd per e-mail omtrent aanpassingen in de arbeidsovereenkomst. Op 19 maart 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege griep. In juli 2018 hebben partijen ten behoeve van de re-integratie een plan van aanpak opgesteld. Hierin is opgenomen dat sprake is van een ernstig verstoorde werkverhouding. Op 12 juli 2018 hebben werknemer en X gecorrespondeerd over het verrichten van werkzaamheden. In juli 2018 is een mediationtraject gestart. Op 17 september 2018 is dat traject zonder succes afgesloten. Op 15 april 2019 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat de arbeidsgerelateerde situatie nog niet is verbeterd of opgelost en dat de belastbaarheid hetzelfde blijft. Vanaf 16 april 2019 is een tweedespoortraject gestart. In december 2019 is een tweede mediationtraject gestart. Medio februari 2020 is ook dat traject zonder succes afgesloten. Op 23 februari 2020 heeft werknemer verklaard dat zij per 1 maart 2020 hersteld zal zijn en bereid en beschikbaar is om haar werkzaamheden op eerste afroep te hervatten. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

Gelet op hetgeen partijen naar voren hebben gebracht kan er geen andere conclusie worden getrokken dan dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2020 en aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft daarnaast verzocht om een billijke vergoeding ter hoogte van drie

jaarsalarissen. Volgens werkneemster is het ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten gelegen in het geschil omtrent de arbeidsovereenkomst uit 2009, het terugbrengen van de loondoorbetaling van 100% naar 70% tijdens het tweede ziektejaar en in het opdragen van werkzaamheden tijdens de ziekteperiode. Overwogen wordt dat voorschans niet kan worden aangenomen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat partijen twisten over de rechtsgeldigheid van de gestelde arbeidsovereenkomst uit 2009, welk aspect onderwerp van debat is in de loonvorderingsprocedure bij de kantonrechter te Dordrecht. Daarnaast blijkt uit niets dat werkneemster door haar werkgeefster onder druk is gezet om gedurende haar periode van ziekte werkzaamheden te verrichten. Tot slot kan, voor zover al kan worden gesproken van verwijtbaar handelen door de sleutels van het bedrijf van werkneemster terug te vragen en haar de toegang tot het systeem te ontzeggen, niet worden gesproken van ernstig verwijtbaar handelen. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4735

Zaaknummer: 8374128 \ VZ VERZ 20-3775

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.M.Y. Sorensen en M.A. Breewel-Witteveen

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW