

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Arbeidsverhouding verstoord door conflict tussen partijen over het volledig thuiswerken van werkneemster. Loonstop tijdens arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk terecht, nu werkneemster niet op kantoor is verschenen voor arbeidsdeskundig onderzoek.

Feiten

Werkneemster is op 18 november 2020 in dienst getreden bij een notarispraktijk (hierna: werkgeefster) in de functie van notarieel medewerkster. Zij heeft de eerste zes maanden van het dienstverband volledig vanuit het kantoor in Utrecht gewerkt. Vanaf december 2021 heeft zij haar werkzaamheden volledig vanuit huis verricht. Vanaf 1 juli 2022 is werkneemster meermaals te kennen gegeven dat van volledig thuiswerken geen sprake meer kan zijn en dat zij meerdere dagen per week op kantoor aanwezig dient te zijn. Werkneemster heeft de eerste weken van december 2022 deels op kantoor gewerkt, maar daarna is zij weer volledig thuis gaan werken. Op 7 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De arbo-arts heeft vervolgens geoordeeld dat het verzuim wordt veroorzaakt door knelpunten in de arbeidsrelatie en door een medische oorzaak. Vervolgens is tussen partijen een verschil van mening ontstaan over de inhoud van het plan van aanpak. Zo waren zij het er niet over eens of de re-integratie vanuit het kantoor moest plaatsvinden of vanuit huis. Enkele maanden na de ziekmelding is de diagnose fibromyalgie bij werkneemster vastgesteld. De arbodienst heeft werkneemster op 13 februari 2024 belastbaar geacht voor re-integratiewerkzaamheden met een wekelijkse opbouw. In dat kader heeft werkgeefster werkneemster op kantoor uitgenodigd voor een arbeidsdeskundig onderzoek op 21 maart 2024. Werkneemster is niet op het onderzoek verschenen, waarna werkgeefster de loonbetaling heeft stopgezet. Vanaf december 2023 heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Eind april 2024 heeft werkgeefster alsnog het loon over de periode van 3 april tot en met 30 april 2024 betaald. De loonsanctie vanaf mei 2023 heeft zij gehandhaafd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

Uit de stukken volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al geruime tijd voor de

ziekmelding van werknemster was verstoord door het conflict tussen partijen over het thuiswerken van werknemster. De knelpunten in de arbeidsrelatie zijn door de arbodienst bij het eerste consult met werknemster ook aangemerkt als medeoorzaak van het verzuim. Dat er zich tijdens de arbeidsongeschiktheid ook problemen hebben voorgedaan rondom de re-integratie en loondoorbetaling, is in dit geval onvoldoende om een verband tussen het ontbindingsverzoek en de ziekte van werknemster aan te nemen. Het opzegverbod staat naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding al langere tijd ernstig is verstoord. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid en herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt. Werkgeefster wordt veroordeeld de transitievergoeding van € 5311,89 bruto te voldoen. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding.

Loonvordering

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster toegepaste loonstop over de periode van 21 maart 2024 tot 3 april 2024 terecht was. Nu werknemster niet heeft voldaan aan de oproep om te verschijnen op 21 maart 2024 – voor het arbeidsdeskundig onderzoek – mocht werkgeefster het loon vanaf die datum stopzetten. Op 3 april 2024 heeft de arbodienst re-integratie afgeraden vanwege toegenomen beperkingen en aangegeven dat overwogen kan worden het arbeidsdeskundig onderzoek thuis of per video te laten plaatsvinden, gelet op de beperkingen van werknemster. Vanaf dat moment kon niet meer van werknemster worden verlangd dat zij op kantoor zou komen voor re-integratie en/of voor een arbeidsdeskundig onderzoek. De loonsanctie is vanaf dat moment dus onterecht opgelegd. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van € 5453 bruto ter zake van achterstallig loon bij ziekte, te vermeerderen met de wettelijke verhoging (50%) en wettelijke rente.

Advocaten: mr. E.M.Y. Sørensen, mr. M. Benard en mr. I ter Steege

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5717

Zaaknummer: 11106303 UE VERZ 24-130 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW