

RECHTSPRAAK

Klachten over leerkracht zorgen voor overplaatsing naar andere school. Leerkracht meldt zich vervolgens ziek. Geen sprake van arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster staakt loonbetaling.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 augustus 2012 in dienst bij werkgeefster als leerkracht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij werkte op school 1 in de bovenbouw en werkte daarbij nauw samen met collega X. In 2023 en 2024 komen er bij school 1 klachten van ouders binnen over werkneemster en in mindere mate ook over X. Er wordt aangegeven dat kinderen zich onveilig zouden voelen in de klas. Dit leidt tot spanningen tussen werkneemster en X enerzijds en de schoolleiding anderzijds. Werkgeefster stelt werkneemster vrijwillige overplaatsing voor, maar als zij daarmee niet instemt, besluit werkgeefster op 9 juli 2024 tot overplaatsing naar school 2 op grond van artikel 10.5 van de cao, wegens zwaarwichtige omstandigheden. Een van de redenen is dat ouders van 31 leerlingen hebben aangegeven hun kinderen van school te halen als werkneemster en X in de bovenbouw blijven lesgeven. X wordt overgeplaatst naar een school in plaats 3. Werkneemster heeft vooraf tegen het overplaatsingsbesluit zienswijzen ingediend, maar maakt geen gebruik van de beroepsmogelijkheid. Op 8 juli 2024 meldt zij zich ziek. De bedrijfsarts stelt op 15 juli 2024 vast dat er sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen en adviseert mediation. Een gesprek op 27 augustus 2024 leidt niet tot een oplossing en ook mediation biedt geen uitkomst. Op 18 december 2024 meldt werkneemster zich opnieuw ziek.

De bedrijfsarts meldt haar op 17 januari 2025 hersteld en adviseert opnieuw overleg. Werkneemster en X benaderen op 22 en 23 januari 2025 de nieuwe bestuurder met het verzoek tot een gezamenlijk gesprek. De bestuurder geeft aan dat het besluit tot overplaatsing niet wordt teruggedraaid. De gemachtigde van werkneemster laat weten dat zij een exitregeling wil bespreken. Wanneer een voorstel uitblijft en werkneemster zich opnieuw ziek meldt, wordt zij opgeroepen om op 11 februari 2025 op school 2 te verschijnen, met een waarschuwing voor een loonstop. De bestuurder nodigt werkneemster uit voor een gesprek op 20 februari, maar wijst deelname van X aan dit gesprek af. Daarop wordt de afspraak afgezegd. Een schikking volgt niet. De bestuurder roept werkneemster op om op 27 februari op school 2 te verschijnen en kondigt een loonstop aan. Werkneemster verschijnt niet. Werkgeefster meldt op 28 februari 2025 dat de salarisbetaling wordt gestaakt. Werkneemster vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van het loon vanaf 27 februari 2025 tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd, de wettelijke verhoging over het achterstallig loon en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de rapportages van de bedrijfsarts kan worden vastgesteld dat bij werknemster geen sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte. Zij heeft daarom geen recht op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW. Werkneemster beroept zich op artikel 7:628 BW, dat bepaalt dat de werkgever het loon moet doorbetalen tenzij het niet verrichten van werk in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Ook bij zogenoemde situatieve arbeidsongeschiktheid, waarin psychische of lichamelijke klachten het gevolg zijn van werkomstandigheden, kan er recht op loon zijn, mits de werknemer meewerkt aan het wegnemen van die oorzaak.

Volgens de kantonrechter komt het niet verrichten van werk in dit geval voor rekening van werknemster. Ook als er sprake zou zijn van situatieve arbeidsongeschiktheid door een verstoorde arbeidsverhouding, heeft werknemster onvoldoende gedaan om de situatie te verbeteren. Zo blijkt uit haar verzoek tot een gesprek met de bestuurder, samen met collega X, dat zij vooral het besluit tot overplaatsing opnieuw wilde bespreken. De bestuurder had echter al duidelijk gemaakt dat het besluit niet zou worden teruggedraaid en was bereid tot individuele gesprekken. Dat werknemster daar niet op is ingegaan, komt voor haar rekening. Verder had redelijkerwijs van werknemster verwacht mogen worden dat zij op school 2 aan het werk zou gaan. Hoewel haar wens om eerst tot een oplossing te komen begrijpelijk is, is er al lange tijd zonder resultaat geprobeerd tot een oplossing te komen. Werkneemster heeft sindsdien geen werk verricht, terwijl zij wel werd doorbetaald. Gezien het uitblijven van medewerking en het gebrek aan andere bijzondere omstandigheden, mocht werkgeefster op 27 februari 2025 de loonbetaling staken. De kantonrechter wijst de loonvordering van werknemster, inclusief de wettelijke verhoging en rente daarom af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2657

Zaaknummer: 11610432 UV EXPL 25-78

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: P. Raven en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:628 BW