

RECHTSPRAAK

Happy Kids Almere B.V./werkneemster

Werkneemster hervat werk niet vanwege een arbeidsconflict.

Werkneemster heeft wel voldoende inspanningen geleverd de oorzaak van haar situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen.

Werkgeefster gehouden tot loondoorbetaling.

Feiten

HKA drijft in Almere een kinderdagverblijf. Werkneemster is in 2013 in dienst getreden bij HKA voor de bepaalde duur van één jaar. In 2017 heeft werkneemster zich wegens spanningsklachten ziek gemeld. Werkneemster is op 28 juli 2017 door de bedrijfsarts gezien. Hij heeft daarover onder meer gerapporteerd dat partijen met elkaar in gesprek moeten treden. HKA heeft werkneemster in dat verband uitgenodigd voor een gesprek. Werkneemster heeft per e-mailbericht geantwoord dat zij daartoe niet in staat is. Op 27 september 2017 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, in het bijzijn van een mediator. Partijen hebben onder meer over (de voorwaarden van) een beëindiging van het dienstverband van werkneemster gesproken. Er is daarbij geen overeenstemming tussen partijen bereikt. Per 1 oktober 2017 heeft HKA het loon niet meer aan werkneemster betaald. Werkneemster heeft op 28 augustus 2017 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. In dat oordeel is onder meer vermeld dat sprake is van een arbeidsconflict, maar dat ze wel geschikt is te achten voor het eigen werk. Op 28 november 2017 heeft een tweede mediationgesprek plaatsgevonden. Dat overleg heeft evenmin tot overeenstemming geleid. HKA heeft de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 mei 2018, bepaald dat HKA aan werkneemster een transitievergoeding van € 1.329 bruto is verschuldigd, HKA veroordeeld het gevorderde aan loon, vakantiegeld en overuren, verschuldigd tot 1 mei 2018, te betalen.

Oordeel

Loonvordering

Anders dan HKA meent, heeft werkneemster naar het oordeel van het hof afdoende medewerking verleend aan inspanningen die erop gericht zijn de oorzaak van haar situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen. Werkneemster is immers blijven communiceren met HKA, heeft voorts haar medewerking verleend aan het op 4 september 2017 te houden gesprek bij HKA als ook aan de nadien gevolgde mediation en heeft een deskundigenoordeel aangevraagd. HKA heeft niet gesteld wat zij na het mislukken van de onderhandelingen over

een minnelijke beëindiging van de arbeidsverhouding en het zonder succes houden van een tweede mediationgesprek heeft ondernomen om tot een oplossing van het onderliggende conflict te komen. Gelet op het advies van de bedrijfsarts én dat van de verzekeringsarts van het UWV had het echter uit hoofde van verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW wel op de weg van HKA gelegen om in een gesprek, zonodig met behulp van een onafhankelijke derde, tot een oplossing te komen voor het ontstane arbeidsconflict alvorens aanspraak te maken op werkhervatting door werkneemster. Uit het voorgaande volgt dat de loonvordering terecht is toegewezen, zij het op een andere grond dan de kantonrechter heeft gedaan.

Ernstige verwijtbaarheid

Het hof is van oordeel dat van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkneemster geen sprake is. HKA heeft daartoe aangevoerd dat werkneemster heeft geweigerd haar werkzaamheden te verrichten dan wel niet heeft willen meewerken aan het advies van de bedrijfsarts om zo spoedig mogelijk een gesprek met een onafhankelijke derde te voeren. Zowel het een als het ander kan niet worden gevolgd. Er is daarom geen reden om werkneemster alsnog de transitievergoeding te ontzeggen. Werkneemster heeft alsnog de toekenning verzocht van een billijke vergoeding en daartoe aangevoerd dat HKA zich laakbaar heeft gedragen en de op haar rustende re-integratieverplichtingen grovelijk heeft verontachtzaamd, zodat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Het hof volgt werkneemster hierin niet. Nadat werkneemster zich ziek heeft gemeld, is zij op 28 juli 2017 door de bedrijfsarts gezien. Deze heeft weliswaar arbeidsgerelateerde beperkingen vastgesteld, maar geen arbeidsongeschiktheid. HKA heeft ook gesprekken geïnitieerd, zowel in het kader van mediation als in de vorm van overleg tussen de gemachtigden van partijen. Dat die gesprekken niet de door werkneemster gewenste uitkomst hebben gehad, maakt dan op zichzelf niet dat HKA haar verplichtingen grovelijk heeft geschonden. Er is dan ook geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:10753

Zaaknummer: 200.241.622/01

Rechters: W.F. Boele, O.E. Mulder en W.A. Zondag

Advocaten: Y. Eryilmaz en U. Ögüt

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:627 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:671b lid 8 aanhef en sub b BW en 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW