

RECHTSPRAAK

werkneemster/Randstad Payroll Solutions B.V.

Arbeidsovereenkomst secretaresse in eerste aanleg terecht ontbonden (g-grond). Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Niet is komen vast te staan dat werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen en bewust heeft aangestuurd op een arbeidsconflict.

Feiten

Werkneemster is vanaf 12 april 2010 werkzaam via en voor Randstad, laatstelijk als secretaresse. Op 17 april 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 4 januari 2017 heeft zij zich hersteld gemeld, maar op 12 april 2017 heeft zij zich wegens nieuwe medische klachten wederom volledig ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 17 november 2017 geconcludeerd dat werkneemster niet hersteld is geweest in de periode van januari 2017 tot april 2017. Verder heeft zij geoordeeld dat terugkeer in het eigen werk nog steeds niet haalbaar is op basis van de in 2015 gestelde beperkingen die nu nog van toepassing zijn. Werkneemster is dus al meer dan 104 weken arbeidsongeschikt en is aangeraden een WIA aanvraag te doen. Tijdens de ziekteperiode van werkneemster is door collega's geklaagd over door werkneemster geuite bedreigingen, terwijl de bedrijfsarts heeft verzocht dat werkneemster haar niet meer buiten kantoor tijden belt, ook niet op het privénummer van de bedrijfsarts. Werkneemster heeft per e-mail van 18 april 2018 bericht dat zij aangifte gaat doen tegen Randstadmedewerkers en twee bedrijfsartsen wegens onder meer fraude, smaad, laster en schending van het beroepsgeheim. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en daarbij geoordeeld dat geen van partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster stelt zich in hoger beroep primair op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden en doet daarbij een beroep op een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW. Mocht wel terecht zijn ontbonden, dan komt dat omdat Randstad zich ernstig verwijtbaar jegens haar heeft gedragen (art. 7:671b lid 8 aanhef en sub c BW), aldus werkneemster.

Oordeel

Het hof gaat uit van het medisch oordeel van de bedrijfsarts over de voortdurende van de arbeidsongeschiktheid begin 2017. Daar staat immers geen ander oordeel van een op dat gebied deskundige tegenover. Nog afgezien van de overige inhoud van het procesdossier volgt uit de stellingen van werkneemster in hoger beroep dat er sprake is van een arbeidsconflict. In

het kader van de vraag of sprake is van een zodanig verstoorde verhouding dat voortzetting in redelijkheid niet van Randstad gevegd kon worden, spelen de over en weer gemaakte verwijten een rol. Randstad heeft verwezen naar documenten uit het re-integratiedossier waaruit blijkt dat zij aan haar verplichtingen heeft voldaan en wel degelijk hulp en extra interventie heeft aangeboden, onder andere om rust te brengen op het onstabiele privévlak van werknemster. Dit is door haar afgewezen of slechts gedeeltelijk benut. Daarnaast heeft Randstad erop gewezen dat zij werknemster ervan heeft weerhouden zelf ontslag te nemen. Ook heeft Randstad een aantal voorbeelden gegeven waaruit blijkt dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt door gedrag van werknemster, zoals een incident waarbij zij uiteindelijk onder politiebegeleiding een pand van Randstad heeft verlaten. Werknemster heeft dit niet gemotiveerd betwist. Herplaatsing ligt, gelet op bovenstaande, niet in de rede. Het hof laat dan nog daar dat sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid. Al met al heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op de g-grond. Aan het beroep op een billijke vergoeding in het kader van artikel 7:683 lid 3 BW komt het hof dan ook niet toe. Het hof komt evenmin tot het oordeel dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Randstad. Juist is wel dat Randstad kennelijk voordat werknemster arbeidsongeschikt raakte, enige tijd te weinig loon heeft uitbetaald (niet de inlenersbeloning). Dat heeft Randstad echter, na daartoe te zijn aangesproken door de voormalige gemachtigde van werknemster, voortvarend rechtgezet waarbij zij onverkort de wettelijk verhoging heeft toegepast. Verder is niet komen vast te staan dat Randstad zich niet aan haar verplichtingen als goed werkgever heeft gehouden en bewust heeft aangestuurd op een arbeidsconflict. De grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding ontbreekt. Het hoger beroep wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8429

Zaaknummer: 200.259.968/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.C. Haasnoot en W.F. Boele

Advocaten: G.G. Kempenaars en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW