

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Diverse verwijten filiaalmedewerker niet komen vast te staan. Goed werkgeverschap brengt mee dat als er een gebedsruimte is, dan wel zonder noemenswaardige moeite en/of kosten kan worden gecreëerd, het werknemer in ieder geval niet wordt verboden om daarvan gebruik te maken***

Werknemer is in 1995 in dienst getreden als filiaalmedewerker. Sinds 2003 vervult hij de functie assistent filiaalmedewerker. In 2007 is hij teruggeplaatst in zijn oude functie, waarna diverse geschilpunten zijn ontstaan. Werknemer heeft diverse waarschuwingen gekregen over te laat komen en zijn functioneren. In 2011 heeft werknemer een waarschuwing gekregen voor het bidden tijdens werktijd en op de werkvloer. Het functioneren van werknemer is onvoldoende beoordeeld en hij is overgeplaatst naar een ander filiaal. Werknemer heeft wederom een waarschuwing gekregen voor het te laat komen. Daarnaast is werknemer aangesproken op het feit dat hij weigert schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding.

De kantonrechter gaat uitgebreid in op de diverse incidenten en oordeelt als volgt. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat de eis dat hij een kwartier eerder op het werk aanwezig is, niet gesteld mocht worden, nu de werktijd begint op het daarvoor bepaalde moment en niet een kwartier eerder. Voorts is het onbevoegd gebruik van de managerscode, een onjuiste ziekmelding, een te late terugkeer uit Marokko en het niet naleven van de kassaprocedureregels niet aannemelijk geworden. Ook het verwijt dat werknemer onder werktijd zou hebben gebeden en op de werkvloer een gebedsruimte heeft gecreëerd is, mede gezien overgelegde foto's en verklaringen van collega's, ongegrond. Hoewel strikt genomen niet kan worden gesteld – bij de huidige stand van zaken – dat de werkgever verplicht is om een ruimte aan de werknemer ter beschikking te stellen om te kunnen bidden als daarvoor binnen de bedrijfsruimte geen geschikte plek is, brengt het goed werkgeverschap wel mee dat indien zo'n plek er wel is, dan wel zonder noemenswaardige moeite en/of kosten kan worden gecreëerd, de werkgever de werknemer in ieder geval niet verbiedt om daarvan gebruik te maken. Werknemer was gerechtigd om te weigeren de (klanten)toiletten schoon te maken. Het schoonmaken van toiletten heeft nimmer tot zijn takenpakket behoord voordat hij in het nieuwe filiaal tewerk werd gesteld. Het is echter niet onredelijk van werkgeefster om van werknemer te verlangen dat hij bij toerbeurt de kantine en de vloer schoonmaakt, net als zijn andere collega's. Aannemelijk is dat werknemer zich bij zijn weigering om deze schoonmaakwerkzaamheden te verrichten op een als vrouwonvriendelijk op te vatten wijze

heeft uitgelaten. Dit is echter wat anders dan dat deze uitlatingen 'discriminerend' zouden zijn. Tot slot wordt geoordeeld dat werknemer na zijn overplaatsing eind december 2011 onvoldoende de gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Er is thans onvoldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-06-2012

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2012:BX4414

**Zaaknummer:** 1342904

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** J.J.M. Damen en B.J. de Deugd

**Wetsartikelen:** 7:685 BW en 7:611 BW