

RECHTSPRAAK

werkneemster/openbaar lichaam op basis van gemeenschappelijke regeling werkvoorzieningschap Noord-Kennemerland, h.o.d.n. WNK Bedrijven

Ontslag op staande voet schoonmaakster wegens overtreding bedrijf- en terreinverbod niet rechtsgeldig. Omdat werkneemster werkzaam is op basis van SW-indicatie mag van werkgever meer verwacht worden dan van een reguliere werkgever.

Werkneemster is sinds 1978 in dienst van werkgever als schoonmaakster. Zij is werkzaam op basis van een SW-indicatie. Vanaf 2012 hebben verschillende incidenten plaatsgevonden, onder meer tussen werkneemster en haar teamleider. Op 9 juli 2015 is werkneemster op staande voet ontslagen, nadat zij diverse keren het bedrijf- en terreinverbod had overtreden. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Het opleggen van een gebouw- en terreinverbod was, gezien alle omstandigheden, geen redelijk bevel, aldus werkneemster. Werkgever heeft verzuimd andere acties te ondernemen die hadden kunnen leiden tot verandering van haar gedrag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Uit de ontslagbrief van 9 juli 2015 blijkt dat de werkgever de diverse waarschuwingen wegens overtredingen van het gebouw- en terreinverbod en de recente(re) overtredingen daarvan een dringende reden voor ontslag acht. De kantonrechter stelt voorop dat van de werkgever, waarvan de werknemers grotendeels behoren tot de SW-doelgroep, meer verwacht mag worden dan van een reguliere werkgever. De werkgever is immers bekend met de bijzondere achtergrond en beperkingen van de werknemers. Vast staat dat werkneemster, ondanks allerlei waarschuwingen daartoe, het gebouw- en terreinverbod meermaals heeft overtreden. Hiermee heeft zij een bevel van de werkgever herhaaldelijk geweigerd. Na een herhaalde overtreding van het gebouw- en terreinverbod op 13 mei 2015 heeft werkgever als sanctie de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet-onverwijld opgezegd met een opzegtermijn van vier maanden. Ter zitting heeft de werkgever uiteengezet dat het ontslag op staande voet is gebaseerd op de overtreding van het gebouw- en terreinverbod van 7 juli 2015 en 9 juli 2015, in combinatie met alle eerdere waarschuwingen. De kantonrechter is van oordeel dat aan de incidenten die zich hebben voorgedaan voorafgaand aan de brief van 8 juni 2015 niet een

zodanig zwaarwegend belang kunnen worden toegekend dat zij een ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen. Immers, op basis van die incidenten is de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet-onverwijld opgezegd. Dat werkneemster daarna nog op 7 en 9 juli 2015 het gebouw- en terreinverbod heeft overtreden, zijn geen omstandigheden van dien aard dat de arbeidsovereenkomst thans onmiddellijk dient te eindigen. Meegewogen wordt dat sprake is van een dienstverband met een aanzienlijke duur, te weten 37 jaar, dat werkneemster altijd naar behoren heeft gefunctioneerd, en dat werkneemster met een WSW-indicatie elders niet meer kan werken omdat werkgever de enige werkgever in de regio is die werknemers met een WSW-indicatie aanneemt. In de hiervoor geschetste omstandigheden had werkgever, bij de afweging van alle betrokken belangen, kunnen volstaan met het afwachten tot het bij brief van 8 juni 2015 beoogde einde van het dienstverband op 9 oktober 2015. Werkgever heeft geen feiten en/of omstandigheden aangevoerd waarom het niet gevergd kon worden om tot 9 oktober 2015 af te wachten. De arbeidsovereenkomst met werkneemster was immers al opgezegd. Door werkneemster toch op staande voet te ontslaan heeft werkgever, die bekend was met de psychische beperkingen van werkneemster, bij haar besluitvorming de persoonlijke omstandigheden van werkneemster onvoldoende in aanmerking genomen en haar gedragingen te eenvoudig als dringende reden aangemerkt. Daarenboven was werkneemster vrijgesteld van haar werkzaamheden. Het ontslag op staande voet bracht aldus geen verandering in de bestaande situatie. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd (art. 7:681 BW). Werkneemster heeft gesteld dat zij nog altijd arbeidsongeschikt is. Onvoldoende duidelijk is binnen welke termijn de werknemer haar werkzaamheden kan verrichten. De gevorderde wedertewerkstelling wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:9669

Zaaknummer: 4415904 \ OA VERZ 15-154 en 4414912 \ OA VERZ 15-155

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: E.V. Huisman en T. Koomen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW