

RECHTSPRAAK

# openbaar lichaam, de Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningschap Noord- Kennemerland/werkneemster

***Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens overtreding  
bedrijf- en terreinverbod. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om  
schoonmaakster, die werkzaam is op basis van SW-indicatie, weer  
naar de werkvloer te begeleiden.***

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. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden indien en voor zover deze nog zou bestaan op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, primair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW op een zo kort mogelijke termijn zonder toekenning van een vergoeding. Werkgever is van mening dat, na zes schriftelijke waarschuwingen, en vervolgens de overtredingen op 7 en 9 juli 2015 een redelijke grond bestaat om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval moet worden beoordeeld of, zoals werkneemster aanvoert, haar houding en het gedrag, zoals het stelselmatig negeren van bevelen van werkgever, het gevolg zijn van een ziektebeeld en haar daarom niet kunnen worden aangerekend. De kantonrechter acht, mede gelet op verschillende rapportages, voldoende aannemelijk dat werkneemster al geruime tijd kampt met psychische klachten, die deels niet werkgerelateerd zijn. Niet valt uit te sluiten dat haar psychische klachten samenhangen met omstandigheden op het werk de afgelopen jaren. Ook valt niet uit te sluiten dat haar psychische toestand er mede debet aan is dat de re-integratie (nog) niet is gelukt. Het antwoord op de vraag of sprake is van een verband tussen de arbeidsongeschiktheid van werkneemster wegens ziekte en het ontbindingsverzoek kan evenwel in het midden blijven nu de door werkgever in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding opleveren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e of g

BW. Vast staat dat naar het oordeel van het UWV werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om werkneemster weer naar de werkvloer te geleiden. Ook de kantonrechter is van oordeel dat van werkgever onder de gegeven omstandigheden meer verwacht had mogen worden. Voorop staat dat een werkgever als WNK meer dient te dulden van haar werknemers die met beperkingen kampen dan een reguliere werkgever. Werkneemster heeft 37 jaar naar tevredenheid gefunctioneerd zonder noemenswaardige problemen. Nadat de GZ-psycholoog een gesprek tussen de teamleider en werkneemster had afgeraden, heeft werkgever geen gesprek meer willen arrangeren. Dit had wel van werkgever verwacht mogen worden. Immers, een gesprek in aanwezigheid van de teamleider is afgeraden, niet een gesprek met werkgever zelf. Het laat zich indenken dat de gevoelens van frustratie bij werkneemster, die bekend waren bij werkgever, daardoor zijn vergroot. Daarbij komt dat uit de rapportages naar voren is gekomen dat het conflict met de werkgever het gedrag van werkneemster in stand houdt, onderzocht moet worden welke interventies nodig zijn om werkneemster naar de werkvloer te begeleiden en dat een meer dan gemiddelde coaching door de werkleiding nodig is. Dit alles is door werkgever nagelaten. In plaats daarvan zijn overwegend repressieve maatregelen genomen naar aanleiding van de incidenten die zich hebben voorgedaan. Gelet op al het voorgaande is niet komen vast te staan dat het gedrag van werkneemster haar kan worden verweten. Daarbij komt dat, zoals in de zaak van het ontslag op staande voet reeds is overwogen, beëindiging van het dienstverband in de concrete omstandigheden een te zware sanctie is op de handelwijze van werkneemster. Van een redelijke grond voor ontbinding op die grondslag is daarom geen sprake. Hetzelfde heeft te gelden voor de verzochte ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Nu het voor een belangrijk deel aan werkgever te wijten is dat niet is onderzocht hoe de verhoudingen konden worden verbeterd, kan niet worden geoordeeld dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 27-10-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2015:9756

**Zaaknummer:** 4456969 OA VERZ 15-164

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** T. Koomen en E.V. Huisman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW