

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek (g- en h-grond). Dat werknemer niet tewerkgesteld kan worden bij opdrachtnemers is weliswaar hinderlijk voor de bedrijfsvoering van werkgeefster, maar levert op zichzelf genomen geen verstoring van de arbeidsverhouding op. H-grond is geen reparatiegrond.

Feiten

Werknemer is in 2006 bij werkgeefster in dienst getreden en vervult thans de functie van beveiligingsbeambte (werkgeefster exploiteert een beveiligings- en bewakingsbedrijf). Werkgeefster heeft diverse opdrachtgevers, waaronder Acutzorg en het Leger des Heils. Werknemer heeft voor beide opdrachtgevers werkzaamheden verricht. Op 18 november 2016 heeft de directeur van werkgeefster een bericht gestuurd dat een specifieke cliënt van Acutzorg bijzondere aandacht vergde, vanwege eerdere suïcidepogingen. Op 3 januari 2017 heeft werknemer tijdens een dienst een telefoongesprek met voornoemde cliënt gehad, waarin hij haar gerust heeft moeten stellen. De directeur van werkgeefster heeft hierop gereageerd dat werknemer met deze handelwijze de instructies niet op de juiste wijze heeft opgevolgd. Werknemer mocht vervolgens, op aanwijzing van Acutzorg, niet meer voor Acutzorg werken en is tot nader order vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair op grond van andere omstandigheden.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Op basis van hetgeen partijen in hun processtukken hebben geschreven, alsmede op basis van het verhandelde ter zitting, is de kantonrechter niet tot de overtuiging gekomen dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen onmogelijk is. In dat kader overweegt de kantonrechter onder meer het volgende. Op 3 januari 2017 heeft werknemer een inschatting gemaakt nadat hij met de cliënt heeft gesproken. Op basis van deze inschatting heeft werknemer de achterwacht niet ingeschakeld. Naar werkgeefster stelt en werknemer betwist is dit een verkeerde inschatting geweest. De kantonrechter laat in het midden wie het gelijk aan zijn zijde heeft. In het geval er namelijk van uit zou kunnen worden gegaan dat werknemer een inschattingsfout zou hebben gemaakt, is dit een menselijke fout die mogelijk ook zou kunnen worden verklaard door het gebrek aan opleiding op dit punt. Dat het hier om

een menselijke fout gaat, wordt ook door de directeur van werkgeefster erkend. De consequenties die Acutzorg daaraan heeft verbonden, namelijk het niet langer gebruik willen maken van werknemer als mobiele surveillance, is weliswaar hinderlijk voor de bedrijfsvoering van werkgeefster, maar levert op zichzelf genomen geen grond op om een verstoring in de arbeidsverhouding tussen partijen aan te nemen. Ook de situatie dat werknemer weliswaar niet kan worden ingezet bij het Leger des Heils, betreft geen verstoring van de arbeidsverhouding. Tot slot heeft werkgeefster nog ter onderbouwing van haar stelling dat de arbeidsverhouding met werknemer is verstoord gesteld dat er in mei 2015 sprake is geweest van communicatieproblemen tussen werknemer en de directeur van werkgeefster. Tijdens de mondelinge behandeling is namens werkgeefster echter verklaard dat het communicatieprobleem inmiddels was verholpen. De kantonrechter is op grond hiervan dan ook van oordeel dat, zo er al sprake is geweest van enig communicatieprobleem, dit probleem niet (meer) zodanig was dat dit een grond oplevert voor de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen partijen (op dit moment) verstoord is. De slotsom van het voorgaande is dat van een verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is, zodat op deze grond niet ontbonden kan worden.

Andere omstandigheden (h-grond)

De feiten en omstandigheden die werkgeefster voor haar beroep op deze grondslag aanvoert, namelijk dat de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden is in de kern genomen hetzelfde als hetgeen zij ter onderbouwing van de 'g-grond' heeft aangevoerd. Er is bijgevolg geen sprake van 'andere omstandigheden', maar van een 'reparatie' dan wel 'bij elkaar vegen', waarvoor de h-grond, gelet op de memorie van toelichting, nu juist *niet* is bedoeld. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan alleen daarom al niet op deze grond worden toegewezen.

Conclusie

Het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:2704

Zaaknummer: 5710512 AZ 17-29 24032017

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: L.K. Osinski en M.G.H. Terhorst

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW