

RECHTSPRAAK

Gom Schoonhouden B.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst schoonmaakmedewerkster die ondanks diverse waarschuwingen, mediation en een (op haar verzoek toegewezen) nieuwe leidinggevende jarenlang geen constructieve houding vertoont. Verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is sinds 2009 in dienst van Gom als schoonmaakmedewerkster. Zij heeft zich per 26 mei 2015 ziek gemeld. De ziekmelding heeft geduurd tot 27 februari 2017. Gom verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, zonder toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding, Gom legt aan haar verzoek primair ten grondslag dat werkneemster zich onaanvaardbaar heeft gedragen jegens haar collega's en leidinggevendenden, onder andere bestaande uit woede-uitbarstingen, scheldpartijen, bedreigingen, volledige tegenwerking, te pas en te onpas op het laatste moment aangeven dat zij niet komt, helemaal wegblijven of weggelopen tijdens het werk. Het verweer van werkneemster strekt tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de functie van werkneemster niet geacht wordt te zijn gewijzigd naar cateringmedewerkster. Voor de verdere beoordeling wordt er daarom van uitgegaan dat Gom aan werkneemster na 1 juni 2015 op goede gronden alleen schoonmaakwerkzaamheden heeft aangeboden. Werkneemster stelt zich in deze procedure enerzijds op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst zonder problemen kan worden voortgezet als zij cateringwerkzaamheden krijgt aangeboden. Anderzijds geeft zij aan dat zij nu wél bereid is om schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. Die standpunten zijn in strijd met elkaar. Dat is kenmerkend voor het beeld dat uit het dossier naar voren komt. Ten aanzien van het tweede standpunt wordt overwogen dat het daarvoor nu te laat is. Voldoende is gebleken dat Gom aan werkneemster de afgelopen twee jaren onder andere meerdere waarschuwingen heeft gegeven, er mediation is gestart en aan werkneemster op haar verzoek een nieuwe leidinggevende is toebedeeld. Ook is Gom in het gelijk gesteld in meerdere juridische procedures die door werkneemster zijn geïnitieerd, wat uiteraard haar goed recht is, en meerdere keren door het UWV. Niets van het voorgaande heeft (aantoonbaar) geleid tot een meer constructieve houding bij werkneemster, terwijl de waarschuwingsbrieven van Gom

juist wel een constructieve, positieve toon hebben. Ten aanzien van alle geluiden die Gom aangaande werkneemster heeft gehoord, legt zij uit waar die vandaan komen, wat die inhouden en hoe een en ander verbeterd kan worden. Ook worden van de zijde van Gom handreikingen gedaan om tot verbetering van de communicatie te komen, bijvoorbeeld door het instellen van een wekelijks koffiemomentje van werkneemster met haar leidinggevende. Voor zover werkneemster in deze procedure aanvoert dat de inhoud van de waarschuwingen niet juist is en er van alles wordt verzonnen door Gom heeft te gelden dat het op haar weg had gelegen om dat in reactie op die waarschuwingen tijdig schriftelijk kenbaar te maken. Zij werd immers voortdurend bijgestaan door een advocaat, zodat zij daartoe in staat kon worden geacht. De arbeidsovereenkomst wordt op de e-grond ontbonden. Aan werkneemster wordt de transitievergoeding toegekend, omdat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Er is geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:4353

Zaaknummer: 5857351 / VZ VERZ 17-7017

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M.J. Paulissen en V.M. Weski

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