

RECHTSPRAAK

Hago Zorg B.V./werkneemster

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen (e-grond). Negatieve houding werkneemster houdt verband met beperkte verstandelijke vermogens en levert geen verwijtbaar handelen op. Subsidiaire ontbindingsverzoeken eveneens afgewezen (g-, d- en h-grond).

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2016 bij Hago Zorg B.V. (hierna: Hago) in dienst getreden in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het Schoonmaak- en het Glazenwassersbedrijf van toepassing. Op 7 maart 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens knieklachten. In dit kader hebben partijen op 14 juli 2016 een gesprek gevoerd over de re-integratie. Tijdens het gesprek is naar voren gekomen dat werkneemster de oefeningen en adviezen van het Bureau voor Fysieke Arbeid niet oppakt. Werkneemster is op 8 augustus 2016 volledig hersteld gemeld. In de periode van september tot oktober 2016 heeft werkneemster twee officiële waarschuwingen gekregen. De aan de waarschuwingen ten grondslag liggende redenen zijn volgens Hago dat werkneemster een negatieve houding heeft ten opzichte van het werk, de collega's en klanten en haar schoonmaakwerkzaamheden niet, althans niet volledig, uitvoert. Hago verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-, d- en h-grond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)

Hago stelt dat het verwijtbaar handelen van werkneemster gelegen is in haar negatieve houding ten opzichte van haar leidinggevenden, collega's en de trainster van het Bureau Fysieke Arbeid. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Hago deze stelling echter onvoldoende onderbouwd. Zo heeft Hago nagelaten te verduidelijken welke gedragingen precies als negatief worden beschouwd en wat de gevolgen daarvan zijn op de werkvloer. In dit verband wordt ook rekening gehouden met de omstandigheid dat werkneemster over beperkte verstandelijke vermogens beschikt om dingen te begrijpen; hetgeen binnen de organisatie van Hago nooit eerder een probleem is geweest. Het feit dat werkneemster soms heftig kan reageren (bijv. door haar te stem te verheffen, boos weg te lopen of tijdens een gesprek weg te kijken en/of haar schouders op te halen) kan dan ook niet als verwijtbaar worden gekwalificeerd. De stelling dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan het

traject bij het Bureau voor Fysieke Arbeid, wordt eveneens door de kantonrechter verworpen. Hago voert aan dat uit het door de begeleidster van het Bureau voor Fysieke Arbeid gemaakte verslag kan worden afgeleid dat het traject is stopgezet, doordat werkneemster onvoldoende gemotiveerd was. De kantonrechter oordeelt daarentegen dat dit niet in het verslag te lezen is en dat de begeleidster zich (slechts) heeft afgevraagd of het zinvol was een vervolgspraak te maken. Verder is van belang dat het gaat om een vrijwillig traject, dat (kennelijk) door Hago vrijblijvend aan werkneemster is aangeboden. Voorts stelt Hago dat het verwijtbaar handelen van werkneemster gelegen is in de achterblijvende kwaliteit van de door haar te verrichten schoonmaakwerkzaamheden. De kantonrechter verwerpt deze stelling en oordeelt dat het enkel niet verwijderen van kalk van een kraan niet genoeg is om aan te nemen dat werkneemster haar werkzaamheden in het algemeen niet naar behoren heeft verricht. Overigens is werkneemster ook geen verbetertraject aangeboden. Met inachtneming van het voorgaande, oordeelt de kantonrechter dat de verzochte ontbinding niet toewijsbaar is op de e-grond.

Subsidiaire ontbindingsverzoeken (g-, d- en h-grond)

Hago stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, omdat werkneemster meerdere kansen heeft gekregen haar gedrag te verklaren en aan te passen, maar daartoe – ook niet nadat haar meerdere begeleidingstrajecten zijn aangeboden – niet is overgegaan. Deze stelling is echter onvoldoende onderbouwd. Hago stelt verder dat uit het verweerschrift van werkneemster blijkt dat deze laatste dermate boos en teleurgesteld is in Hago dat de arbeidsverhouding verstoord moet worden geacht. Werkneemster geeft echter aan graag bij Hago te willen blijven werken, terwijl het de kantonrechter niet is gebleken dat werkneemster niet op de werkvloer kan worden gehandhaafd. Gelet op het vorenstaande, oordeelt de kantonrechter dan ook dat de arbeidsverhouding niet zodanig is verstoord, dat van Hago in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorts wordt geoordeeld dat het ontbindingsverzoek niet toewijsbaar is op de d-grond, omdat Hago werkneemster onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld het functioneren te verbeteren. Het ontbindingsverzoek op de h-grond wordt afgewezen, omdat deze grond niet bedoeld is om te worden gebruikt ter reparatie van een op andere gronden onvoldoende onderbouwd ontslag.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:8041

Zaaknummer: 6064207 AO VERZ 17-74

Rechters: M. Hoendervoogt

Advocaten: R.M. Dessaur en C.J.P. Liefing

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW