

RECHTSPRAAK

werkneemster/GOM Schoonhouden B.V.

Werkneemster heeft – ondanks het herhaald niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen – niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werkneemster is op 31 maart 2009 bij Gom in dienst getreden als schoonmaakmedewerkster. Werkneemster was laatstelijk werkzaam in de functie van 'meewerkend voorman/-vrouw 1'. Vanaf de aanvang van het dienstverband is werkneemster geplaatst op het object X. Op 2 november heeft zij Prorest Catering, destijds een zusterbedrijf van Gom, ingehuurd voor de catering. Nadat bekend werd dat het werk van werkneemster bij het object X zou komen te vervallen, heeft Gom aan haar andere werkzaamheden in de schoonmaakbranche aangeboden. Werkneemster heeft zich ertegen verzet dat zij werkzaamheden in de schoonmaakbranche kreeg aangeboden en geen cateringwerkzaamheden. Werkneemster heeft zich per 26 mei 2015 ziek gemeld. Van 22 juli 2015 tot 19 oktober 2015 heeft Gom een loonstop doorgevoerd, omdat zij zich op het standpunt stelde dat werkneemster niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen. In februari 2016 gaf werkneemster bij de bedrijfsarts aan een arbeidsconflict te ervaren. In verband hiermee is mediation ingezet. Deze is per 1 april 2016 zonder succes afgesloten. In de periode van mei 2016 tot en met augustus 2016 heeft Gom meerdere waarschuwingsbrieven aan werkneemster gestuurd. Op 27 februari 2017 was werkneemster weer volledig arbeidsgeschikt voor haar taken als meewerkend voorvrouw. Opnieuw is discussie ontstaan over de functie van werkneemster. Gom heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Bij de bestreden beslissing heeft de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond onder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat GOM er een ernstig verwijt van valt te maken dat zij, toen bekend werd dat de functie van werkneemster bij het object X kwam te vervallen, heeft volstaan met het bieden van andere werkzaamheden in de schoonmaakbranche. Het hof deelt deze opvatting niet. Gom heeft naar andere werkzaamheden voor haar omgezien. Tussen partijen staat vast dat de re-integratie van werkneemster niet vlot is verlopen. Ook nadat werkneemster volledig was hersteld, is haar gedrag niet verbeterd. Voor zover werkneemster meent dat haar gedrag haar niet te verwijten is, omdat dit gedrag (mede) werd

veroorzaakt door haar psychische gesteldheid, heeft zij dit standpunt (ook in hoger beroep) te weinig onderbouwd. Dit betekent dat ook naar het oordeel van het hof sprake is van een voldragen e-grond. Herstel van de dienstbetrekking of de subsidiair verzochte billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW zijn niet toewijsbaar. Datzelfde geldt voor het door werkneemster verzochte loon wegens het (volgens haar) foutief berekenen van de opzegtermijn door de kantonrechter.

Ernstige verwijtbaarheid van werkneemster?

In het incidenteel hoger beroep stelt Gom zich op het standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Zij wijst er daarbij op dat herhaald niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen in de parlementaire geschiedenis wordt genoemd als voorbeeld van ernstig verwijtbaar handelen. Het hof overweegt ter zake dat hoewel het gedrag van werkneemster ontoelaatbaar was en genoeg grond biedt voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dit gedrag – gegeven alle omstandigheden van het geval – desondanks niet is aan te merken als zodanig verwijtbaar dat zij daarmee het recht op transitievergoeding en inachtneming van een opzegtermijn heeft verspeeld. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat werkneemster sinds haar indiensttreding gedurende zeven jaren naar tevredenheid heeft gefunctioneerd en dat zij gedurende haar arbeidsongeschiktheid door problemen thuis, alsmede als gevolg van het onjuist gebleken idee dat haar onrecht werd aangedaan (omdat zij dacht aanspraak te kunnen maken op cateringwerkzaamheden), niet helemaal zichzelf was. Het hof acht het aannemelijk dat werkneemster (mede) uit onmacht (verwijtbaar) heeft gehandeld. Dit een en ander betekent dat ook het incidenteel hoger beroep faalt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:2728

Zaaknummer: 200.222.468

Rechters: M.J. van der Ven, C.A. Joustra en A.J. Swelheim

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:683 lid 3 BW