

RECHTSPRAAK

Geuroverlast van in rolstoel werkende receptioniste/telefoniste is voldragen h-grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ondanks medische oorzaak van (urine)geur had het op de weg van werkneemster gelegen mee te denken in een oplossing.

Feiten

Werkneemster heeft een lichamelijke beperking als gevolg waarvan zij tijdens haar werk in een rolstoel zit, maar zij is niet geheel afhankelijk van haar rolstoel. Sinds 20 maart 1984 was werkneemster werkzaam bij de provincie als receptioniste/telefoniste. In 2007 is haar dienstverband bij de provincie overgegaan op Eurest Services B.V. (hierna: Eurest Services). In 2015 en 2016 zijn er bij Eurest Services via de provincie klachten binnengekomen over het functioneren en het gedrag van werkneemster. Vanaf begin 2018 kreeg Eurest Services klachten binnen van collega's van werkneemster en van beveiligers dat werkneemster een onaangename (urine)geur verspreidde. Hierover hebben gesprekken tussen partijen plaatsgevonden op 13 maart 2018 en 9 april 2018. Werkneemster heeft daarin te kennen gegeven dat zij te kampen heeft met een medisch probleem. In het tweede gesprek heeft zij gemeld onder behandeling van een specialist te zijn. Werkneemster is na dit gesprek bij de bedrijfsarts geweest. In maart 2019 is een functioneringstraject gestart met werkneemster naar aanleiding van aanhoudende klachten over haar manier van samenwerken en bejegening. In april en mei 2019 hebben voortgangsgesprekken plaatsgevonden. In december 2019 heeft Eurest Services werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden en haar een vaststellingsovereenkomst aangeboden. De provincie heeft te kennen gegeven dat zij werkneemster niet meer wil toelaten tot de werkplek. Op 22 januari 2020 heeft werkneemster Eurest Services laten weten dat zij niet akkoord ging met de beëindiging van haar dienstverband en dat zij haar werkzaamheden wenste te hervatten. Bij e-mail van 23 januari 2020 heeft Eurest Services werkneemster meegedeeld dat zij niet meer op het werk werd toegelaten omdat de situatie onhoudbaar was geworden. Eurest Services heeft werkneemster re-integratie tweede spoor aangeboden, maar werkneemster is daarop niet ingegaan. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op de h-grond. In hoger beroep staat de vraag centraal of de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte heeft ontbonden op deze grond.

Oordeel

Werkneemster merkt op dat niet ter discussie staat dat zij leed aan een medisch probleem dat geuroverlast kan hebben veroorzaakt, maar zij betwist de aard en omvang van het

geurprobleem. Het hof acht deze betwisting onvoldoende gemotiveerd in het licht van de verschillende e-mails van (onder andere) collega's waarin telkens over door werkneemster veroorzaakte hygiëneproblemen, waaronder geuroverlast, wordt geklaagd. Met de stelling dat werkneemster momenteel is uitbehandeld voor het medische probleem dat de geuroverlast kan hebben veroorzaakt, miskent werkneemster, wat er verder van deze stelling feitelijk zij, dat deze omstandigheid niet relevant is voor de beoordeling door het hof van de beslissing van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Gezien de e-mails van 14 maart 2018 en 26 maart 2018 en brief van 3 april 2018, waaruit telkens blijkt dat werkneemster geen (noemenswaardige) bereidheid aan de dag heeft gelegd om (zelf) iets tegen het door haar veroorzaakte geurprobleem te ondernemen, had het op de weg van werkneemster gelegen feiten en omstandigheden te stellen waaruit valt af te leiden dat haar er daadwerkelijk veel aan was gelegen om tot een oplossing althans (relevante) beperking van het geurprobleem te geraken. Dit heeft zij echter niet gedaan. Waarom verdere bezoeken aan de bedrijfsarts soelaas zouden kunnen hebben geboden, heeft werkneemster evenmin duidelijk gemaakt, te minder omdat zij er aanvankelijk niet toe te bewegen was de bedrijfsarts te bezoeken. Juist omdat werkneemster niet met Eurest Services over het probleem wilde praten – wat op zichzelf haar goed recht was – konden van Eurest Services in de gegeven omstandigheden geen initiatieven om tot een oplossing te geraken worden verwacht. Daar komt nog bij dat werkneemster niet heeft betwist dat de provincie haar op zeker moment niet meer tot het werk wilde toelaten. Eurest Services was, gezien de zojuist beschreven opstelling van werkneemster, niet gehouden te trachten de provincie op andere gedachten te brengen. Er bestaat geen aanleiding tot (een veroordeling tot) herstel van de dienstbetrekking noch tot toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-05-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1369

Zaaknummer: 200.280.268/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, R.J.M. Smit en A.C.M. Kuypers

Advocaten: B. Wernik en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:683 BW