

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de d-grond wordt afgewezen, omdat niet is vast komen te staan dat de schoonmaakmedewerkster stelselmatig onzorgvuldig heeft schoongemaakt en haar onvoldoende gelegenheid is geboden te verbeteren. Ook geen voldragen e- en g-grond.

Feiten

Sinds 7 december 2009 is werkneemster in dienst bij werkgeefster in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I. Op 22 januari 2021 heeft de objectleider een bezoek gebracht aan het object X terwijl werkneemster hier haar werkzaamheden verrichtte. Na dit bezoek, op 27 januari 2021, heeft werkneemster een brief ontvangen van werkgeefster waarin zij aangeeft dat er klachten waren over het schoonmaakwerk van werkneemster. Ook constateerde werkgeefster dat tijdens het verlof van werkneemster geen schone doekjes aanwezig waren op de locatie, terwijl werkneemster hiervoor verantwoordelijk is. Op 7 februari 2021 heeft de objectleider opnieuw een bezoek gebracht aan het object X. Daar heeft zij wederom tekortkomingen in het schoonmaakwerk geconstateerd. Op 16 februari 2021 heeft de objectleider nogmaals een bezoek gebracht aan het object X en geconstateerd dat werkneemster pauze neemt terwijl ze daar geen toestemming voor had en niet voldoet aan haar schoonmaaknorm. Op grond daarvan ziet werkgeefster zich genoodzaakt het dienstverband te beëindigen en wordt werkneemster vrijgesteld van werk. Werkgeefster heeft op 3 maart 2021 een verzoek gedaan tot beëindiging met wederzijds goedvinden, maar daar heeft werkneemster niet mee ingestemd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op grond van disfunctioneren, subsidiair op grond van verwijtbaar handelen en meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de door werkgeefster in het geding gebrachte foto's niet als bewijs dienen van het vermeende disfunctioneren van werkneemster, nu werkneemster onbetwist heeft gesteld dat deze foto's zijn gemaakt op het moment dat zij nog niet klaar was met haar schoonmaakwerkzaamheden. Dat er nog vuil zichtbaar was, is dan ook te verklaren. Er is echter ook een e-mail van opdrachtgever van object X overgelegd waaruit volgt dat er klachten zijn over het functioneren van werkneemster. De kantonrechter overweegt in dat verband dat hij, op basis van de aangevoerde feiten en omstandigheden, wel wil aannemen dat werkneemster op enig moment en op bepaalde punten tekort is geschoten in de uitvoering van de werkzaamheden, maar dat werkneemster ongeschikt is (geworden) voor het verrichten van de bedongen arbeid heeft werkgeefster naar het oordeel van de

kantonrechter niet aannemelijk gemaakt. De klachtbrief (klachtbrieven) ziet (zien) immers slechts op een periode van twee maanden. Gelet op de lengte van het dienstverband is dit een dusdanig korte periode, dat hieruit niet de conclusie kan worden getrokken dat werkneemster ongeschikt is (geworden) voor het verrichten van de bedongen arbeid, temeer nu werkneemster daarvoor haar werkzaamheden klaarblijkelijk wel altijd naar behoren heeft uitgevoerd. De kantonrechter oordeelt echter dat ook wanneer wel voldoende aannemelijk zou zijn gemaakt dat werkneemster ongeschikt is (geworden) voor het verrichten van de bedongen arbeid, niet kan worden gesproken van een voldragen d-grond. Gelet op de ingrijpende gevolgen van ontbinding op grond van disfunctioneren dient een serieuze en reële gelegenheid tot verbetering te worden geboden. De aanwijzingen, instructies en begeleiding die de objectleider aan werkneemster heeft gegeven kunnen naar het oordeel van de kantonrechter niet gekwalificeerd worden als het maken van duidelijke, concrete en meetbare afspraken. Met betrekking tot de e-grond overweegt de kantonrechter dat hoewel hij wil aannemen dat werkneemster op enig moment en op bepaalde punten tekort is geschoten in de uitvoering van haar werkzaamheden, niet vast is komen te staan dat werkneemster de werkzaamheden stelselmatig en op aanhoudend onzorgvuldige wijze heeft verricht. Met betrekking tot de g-grond is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster aan het ontbindingsverzoek (groten)deels feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd die zien op het vermeende disfunctioneren en verwijtbare handelen van werkneemster. Hiervoor is reeds geoordeeld dat van een voldragen d-grond en e-grond geen sprake is. Niet is gebleken van enige verstoring van de relatie tussen partijen. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3167

Zaaknummer: 9157791 UE VERZ 21-119 SGK/44740

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof-de Boer en M. Pinarbasi-Ilbay

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW