

RECHTSPRAAK

Vleeswarenfabriek Persoon B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Minder vergaande sancties als waarschuwingen en inhouding van salaris zijn voor de werknemer geen aanleiding geweest zijn functioneren en gedrag wezenlijk ten goede te veranderen. De optelsom van de meerdere gedragingen is in casu wel verwijtbaar, maar niet ernstig.

Werknemer is sinds 1985 in dienst bij Vleeswarenfabriek Persoon BV (hierna: Vleeswarenfabriek). Werknemer is gedurende het dienstverband een aantal keer door Vleeswarenfabriek aangesproken op zijn functioneren en gedrag. Voor Vleeswarenfabriek was, nadat werknemer op 27 november 2015 een krat rolspek van verkeerde stickers had voorzien, de maat vol. Vleeswarenfabriek verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en voor recht te verklaren dat de werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt bij wijze van tegenverzoek om toekenning van de transitievergoeding ter grootte van € 45.119,13.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat er vanaf 2005 door de werkgever met de werknemer vele gesprekken zijn gevoerd over zijn tekortschietend functioneren. Werknemer heeft bevestigd dat naar aanleiding van incidenten gesprekken hebben plaatsgevonden en dat hij de brieven, ook die welke een waarschuwend karakter hadden, zonder protest heeft behouden. Daarmee staan de feiten die in de brieven worden genoemd voldoende vast. Het gaat daarbij onder meer om het herhaaldelijk niet opvolgen van interne instructies, gevaarlijk manoeuvreren met de heftruck, het zonder bericht ongeoorloofd afwezig zijn en het maken van fouten. Ook is komen vast te staan dat werknemer hiervoor bij herhaling is gewaarschuwd en dat afspraken zijn gemaakt om tot verbetering te komen. Deze verbetering is echter niet gerealiseerd. Werknemer is na kortere of langere tijd weer in hetzelfde gedrag vervallen. Dat is aan de werknemer te wijten, in bijzonder waar het zijn gedrag betreft. De uiteindelijke druppel die de emmer voor de werkgever deed overlopen was een fout van de werknemer bij het bestickeren van een partij rolspek. Dit incident is op zichzelf beschouwd niet zo ernstig of verwijtbaar dat dit een zelfstandige grond voor opzegging zou kunnen opleveren. Nu de werknemer echter een meer dan gewaarschuwd man was, zeker nadat hij de stevig aangezette brief van de gemachtigde van werkgever had ontvangen, had hij moeten voorkomen dat een dergelijke vergissing in de uitvoering van het werk in de maand daarna zou plaatsvinden. De

werkgever heeft zich in de loop der jaren door middel van gesprekken voldoende ingespannen om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Verder heeft de werkgever, gelet ook op het feit dat dergelijke gesprekken al sinds 2005 plaatsvonden, niet overhaast naar het middel van beëindiging van de arbeidsovereenkomst gegrepen. Er zijn meerdere keren minder vergaande sancties als waarschuwingen en inhouding van salaris opgelegd, maar deze sancties zijn voor de werknemer geen aanleiding geweest zijn functioneren en gedrag wezenlijk ten goede te veranderen. De gedragingen die de werknemer worden verweten vormen een lange reeks. Niet alle gedragingen zijn echter even zwaarwegend van aard. Bij elkaar opgeteld leveren deze gedragingen en het feit dat de werknemer, na daarop te zijn aangesproken, zijn handelen niet of onvoldoende heeft veranderd wel een verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW op, maar er kan niet gesproken worden van een ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer. De optelsom van de verschillende gedragingen is daarvoor, mede in het licht van de lengte van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer, onvoldoende. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een transitievergoeding ad € 45.119,13.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:2924

Zaaknummer: 4731571 \ EJ VERZ 16-80126

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: H.N. Tol en I. Roordink-Wester

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