

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Meerjaren verbetertrajecten met deels succesvol resultaten brengen met zich dat het ontbindingsverzoek na de zoveelste terugval van werknemer wordt afgewezen.

Werkgever produceert schoonmaak- en huishoudproducten, zoals producten om vloeren, keukens en badkamers te reinigen, alsmede producten tegen insecten- en muggenbeten, verdelgingsmiddelen en luchtverfrissers. Werkgever wordt aangemerkt als een BRZO-bedrijf (Besluit Risico's Zware Ongevallen). Dit Besluit bevat regelingen op het gebied van arbeidsveiligheid, externe veiligheid en rampbestrijding en heeft als doel zware ongevallen met gevaarlijke stoffen te voorkomen en te beheersen. Werkgever heeft verschillende vergunningen om met de vermelde producten te werken en deze te produceren. Zij hanteert een veiligheidsbeleid. Werknemer is sinds 1975 in dienst van werkgever en verantwoordelijk voor het juist laten verlopen van het productieproces. Werkgever is al enige tijd niet onder de indruk van werknemers inzet en start vanaf 2011 een verbetertraject. Dit heeft uiteindelijk in 2013 tot een positieve beoordeling geleid. In 2014 valt werknemer weer terug in zijn matige prestaties en heeft zich een aantal incidenten voorgedaan in het proces. Na opnieuw een verbetertraject en opnieuw diverse incidenten wordt werknemer geschorst. Werkgever verzoekt ontbinding op de d-, e- en g-grond. Werknemer verzoekt opheffing van de schorsing. De kantonrechter heeft het verzoek van werkgever afgewezen en het verzoek van werknemer toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van de vraag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wegens het door werkgever gestelde verwijtbaar handelen van werknemer – het stelselmatig overtreden van duidelijke regels, in het bijzonder het maken van productiefouten die tot veiligheidsrisico's en kosten hebben geleid, en het stelselmatig te laat komen – redelijk is, is uitgangspunt voor het hof dat de totale beoordelingen van werknemer over de jaren 2011/2012 en 2012/2013 'Effectief' waren, met positieve opmerkingen van zijn leidinggevende. Daarna is sprake geweest van een aantal incidenten in de loop van 2014 en van twee productiefouten in mei 2015. Naar het oordeel van het hof is het aantal productiefouten vanaf 2014 een serieus aandachtspunt bij het functioneren van werknemer. De vraag is echter of werknemer van die fouten, mede gelet op zijn leeftijd en de duur van zijn dienstverband, een zodanig zwaarwegend verwijt kan worden gemaakt dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hoezeer ook duidelijk is dat sommige fouten hadden kunnen leiden tot ernstige gevolgen voor werkgever, daarmee is nog niet gegeven dat werknemer van het maken

van de fouten een zodanig verwijt kan worden gemaakt dat dit ontbinding rechtvaardigt. Naar het oordeel van het hof is dat, mede gelet op het lange dienstverband en de leeftijd van werknemer, onvoldoende komen vast te staan. Het hof onderschrijft voorts het oordeel van de kantonrechter dat geen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Volgt bekrachtiging van het oordeel van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6005

Zaaknummer: 200.187.316

Rechters: E.B. Knottnerus, I.A. Katz-Soeterboek en M.E.L. Fikkers

Advocaten: A.M. Merks en B.J.L. Baas

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW