

RECHTSPRAAK

X Hout BV/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst door hof op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na meerdere incidenten tussen werknemer en collega's. Geen ernstige verwijtbaarheid werknemer, dus transitievergoeding. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever, dus geen billijke vergoeding.

Werknemer is op 1 juli 1996 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die hij vervulde is die van Vorkheftruck Chauffeur, tegen een salaris van € 2.226 bruto per maand, exclusief emolumenten. Werkgever heeft werknemer in 2008 drie officiële waarschuwingen gestuurd. Op 28 mei 2015 heeft een incident plaatsgevonden, waarvoor werknemer een officiële waarschuwing heeft gekregen en is overgeplaatst. Gedurende werknemers vakantie is een mes (met een lengte van 30 cm) gevonden in de aan werknemer ter beschikking gestelde vorkheftruck. Naar aanleiding van deze vondst is werknemer op 31 augustus 2015 op non-actief gesteld. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden per vroegst mogelijke datum zonder toekenning van een transitievergoeding op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e (verwijtbaarheid handelen werknemer) dan wel artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW (duurzaam verstoorde arbeidsrelatie). Werknemer heeft zich tegen de verzochte ontbinding verweerd. Voor het geval het verzoek zou worden toegewezen, heeft hij verzocht naast de transitievergoeding van € 17.994 bruto een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter heeft het verzoek van werkgever afgewezen. Het hof is van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Daartoe dient het volgende. Op 28 mei 2015 heeft zich een incident voorgedaan, waarbij werknemer was betrokken. Collega's A, B en D hebben hierover eenduidige verklaringen afgelegd, die erop neerkomen dat werknemer collega A bewust gehinderd heeft met zijn zijlader verder te rijden, en werknemer collega A met zijn heftruck bewust heeft aangereden. Naar aanleiding van dit incident is werknemer overgeplaatst van Loods 8 naar Loods 4. Hij heeft zich tegen die overplaatsing niet verzet. Tijdens de vakantie van werknemer is in de door werknemer bestuurde heftruck een 30 centimeter lang duikersmes gevonden. Naar aanleiding van deze vondst is werknemer op non-actief gesteld. Hij heeft deze op non-actiefstelling niet in rechte aangevochten. Na de op non-actiefstelling van werknemer, hebben andere werknemers dan de eerder genoemde A, B en D, verklaringen over het gedrag van werknemer afgelegd. K verklaart hierover dat twee collega's van werknemer tegenover hem hebben verklaard dat werknemer tegenover hen twee jaar geleden zeer gevaarlijk rijgedrag heeft vertoond. De beschuldigingen die jegens

werknemer zijn geuit, zijn door werknemer slechts in algemene termen weersproken. Het hof gaat er daarom van uit dat voldoende vaststaat dat werknemer zich aan het hem verweten gedrag heeft schuldig gemaakt. Wat daarvan de achtergrond is geweest – of ook werknemer gepest wordt, zoals hij stelt – kan in het midden blijven, maar gelet op de aard van de door werknemer verrichte werkzaamheden – het vervoeren van zware ladingen op een heftruck, hetgeen tot gevaarlijke situaties kan leiden – is dat een situatie waarvan van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Op grond van het bovenstaande acht het hof sprake van een zodanig duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst op grond hiervan dient te eindigen. Het hof zal bepalen dat de arbeidsovereenkomst op 1 augustus 2016 eindigt. De hoogte van de transitievergoeding bedraagt, naar werknemer onweersproken heeft gesteld, € 17.994 bruto. Het hof is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in relatie tot de grond voor de ontbinding door werknemer. Werkgever is de genoemde transitievergoeding verschuldigd. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een billijke vergoeding. Uit hetgeen hij daartoe heeft aangevoerd is niet af te leiden dat werkgever zich ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gedragen. Dit verzoek zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:2402

Zaaknummer: 200.185.255/01

Rechters: S.F. Schütz, C.M. Aarts en G.C. Boot

Advocaten: J.D. Uding en L. Wimmenhove

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW en 7:673 BW