

RECHTSPRAAK

Sortiva Papier & Kunststoffen B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever, nadat werknemer zijn gedrag niet heeft aangepast naar aanleiding van meerdere incidenten op de werkvloer met collega's.

Sortiva is een bedrijf dat afval verwerkt. Werknemer is op 23 oktober 1997 in dienst getreden bij Sortiva en was laatstelijk werkzaam als productiemedewerker (€ 1880,49 bruto per maand). Werknemer is op 10 mei 2016, toen hij op het werk was voor een gesprek naar aanleiding van het feit dat hij op 2 mei 2016 was geschorst, met hartklachten vervoerd naar het ziekenhuis en vanaf die datum tot 4 juli 2016 was hij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Sortiva verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, een billijke vergoeding van € 68.036,13 bruto.

Sortiva voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in de verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Sortiva in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer zijn werkzaamheden steeds naar behoren heeft uitgevoerd. Het probleem zit hem in zijn houding jegens collega's. Werknemer heeft erkend dat zich vanaf 2011 regelmatig incidenten tussen hem en zijn collega's hebben voorgedaan waarbij hij betrokken was, terwijl werknemer tijdens zijn werkzaamheden nauwelijks met collega's hoeft te communiceren of samen te werken. Over de oorzaak van de incidenten verschillen de standpunten van partijen. De kantonrechter overweegt dat werknemer in zijn verweer en op de zitting volhardt in de door Sortiva als problematisch ervaren houding, namelijk categorisch ontkennen dat er sprake is van enig probleem. Het verweer is bovendien innerlijk tegenstrijdig, waar werknemer in verschillende opzichten erkent dat er problemen zijn doch zich tegelijkertijd op het standpunt blijft stellen dat van hem geen actie of verandering verwacht mag worden en dat hij gewoon weer aan het werk kan. Dat de door de collega's in hun verklaringen geschetste incidenten (de gebalde vuist en de bedreiging met het mes) niet gedetailleerd zijn beschreven en dat niet de exacte data, tijdstippen en plaatsen zijn vermeld, maakt nog niet dat de incidenten onvoldoende zijn geconcretiseerd om een inhoudelijke reactie van werknemer mogelijk te maken. Vast staat aldus dat er diverse bedreigende incidenten (schreeuw- en scheldpartijen) tussen werknemer en verschillende collega's hebben plaatsgevonden en dat Sortiva

werknemer regelmatig op deze incidenten heeft aangesproken. Sortiva heeft van haar kant het nodige gedaan om verdere incidenten te voorkomen. Zo heeft zij werknemer naar een andere werkplek overgeplaatst, met minder contact met collega's. Deze oplossing heeft echter niet tot het gewenste resultaat geleid. Ook heeft Sortiva mediation voorgesteld, maar daar is werknemer niet op ingegaan. Door de oorzaak van de incidenten volledig bij de collega's te leggen, zich niet constructief op te stellen en geen bereidheid te tonen tot een inhoudelijk gesprek over de problemen, het risico van nieuwe incidenten te ontkennen en zijn medewerking aan door Sortiva voorgestelde mediation te onthouden, heeft werknemer gezorgd voor een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Tegen deze achtergrond ligt herplaatsing evenmin in de rede. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Sortiva zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW zal worden ontbonden met ingang van 1 april 2017 onder toekenning van de transitievergoeding van € 26.402,06. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:11046

Zaaknummer: 5519261 OA VERZ 16-420

Rechters: A.E. Merkus

Advocaten: D. van Zelst en G. Martin

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW