

RECHTSPRAAK

Kunststofffabriek Coevorden B.V./werknemer

Na een incident tussen werknemer en de zoon van de directeur heeft werknemer excuses aangeboden, zich aangegeven bij de politie, zich bereid verklaard een boete van € 500 te betalen en te gaan werken in een lagere functie. Ontbindingsverzoek verstoorde arbeidsverhouding afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 23 juli 2002 in dienst getreden bij KFC. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van productiemedewerker. Op 28 november 2016 heeft zich een incident voorgedaan op de werkvloer. Werknemer, die werkzaam was als ploegbaas, heeft daarbij met een andere werknemer, X onenigheid gehad over de remote van een kraan. Werknemer heeft daarbij gezegd: 'Jij bent een lastige jongen, ik zou jouw piemel eraf moeten snijden, dan kan je die als remote gebruiken.' X is een gezinslid van Z, directeur van KFC. Werknemer is daarop geschorst. Daarnaast heeft werknemer een brief gekregen waarin een aantal disciplinaire maatregelen waren opgenomen. Als werknemer niet akkoord zou gaan met de inhoud, zal hij geschorst worden totdat werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht. Werknemer heeft hierop verzocht het ontslag binnen zeven dagen in te trekken. KFC verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van een verstoorde arbeidsverhouding. In het tussenvonnis van de Kantonrechter Assen op 1 augustus 2017 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de zaak zal worden aangehouden voor overleg tussen partijen over de mogelijkheid van het treffen van een regeling. Nu de aanhouding van de zaak niet tot een regeling heeft geleid, moet de vraag alsnog worden beantwoord of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter heeft ervan uit te gaan dat het incident op 28 november 2016 het eerste (serieuze) incident is in zeventien jaar. De houding en de opmerkingen van werknemer op 28 november 2016 zijn op zichzelf laakbaar geweest, maar bij de beoordeling daarvan houdt de kantonrechter rekening met de verschillen tussen de Nederlandse en Arabische cultuur, waar werknemer nadrukkelijk naar heeft verwezen; de kantonrechter acht een en ander niet onaannemelijk. KFC verwijt werknemer voorts dat hij haar brief van 1 december 2016, zoals genoemd in de beschikking van 1 augustus 2017, terzijde heeft geschoven en niet heeft

ingestemd met de daarin genoemde voorwaarden. De kantonrechter deelt dat standpunt niet. Werknemer heeft, blijkens de door KFC zelf gemaakte samenvatting van het gesprek, tijdens het gesprek op 1 december 2016 toegegeven dat het fout was wat hij tegen X heeft gezegd, dat hij zich zou aangeven bij de politie (wat hij ook heeft gedaan), bereid was een boete van € 500 te betalen, zelfs bereid was als assistent-ploegbaas te gaan werken (wat een degradatie inhield) en te begrijpen dat een nieuwe misdraging tot een ontslag op staande voet zou leiden. Ook heeft werknemer nadien excuses aangeboden (waarvan KFC zegt dat deze niet oprecht zijn). Het ernstige verwijt waarop KFC haar verzoek per saldo op baseert is dan nog dat werknemer heeft geweigerd de brief te ondertekenen. De kantonrechter is van oordeel dat dit op zichzelf onvoldoende is voor de verzochte ontbinding en dat aannemelijk is geworden dat werknemer de consequenties van de brief op dat moment niet geheel kon overzien. De kantonrechter betreft voorts bij zijn overwegingen dat werknemer, gelet op zijn leeftijd en geringe – met name interne – opleiding weinig kansen heeft op de arbeidsmarkt. Het is de kantonrechter niet gebleken dat herplaatsing in een andere passende functie bij KFC niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Weliswaar heeft KFC een aantal verklaringen van andere werknemers overgelegd, waaruit zou blijken dat deze werknemers niet meer met werknemer willen werken, maar deze verklaringen zien met name op de leidinggevende aspecten van de huidige functie van werknemer. Nu werknemer zelf bereid is zijn huidige functie als ploegbaas – al dan niet tijdelijk – op te geven en een andere functie zonder leidinggevende taken te vervullen, is de kantonrechter van oordeel dat niet gebleken is dat herplaatsing niet mogelijk is. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van KFC zal afwijzen en hij de arbeidsovereenkomst dus niet zal ontbinden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 26-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:3732

Zaaknummer: 5896901 AR VERZ 17-34

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: M.J.J.M. van Roosmalen en G.H. Thasing

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW