

RECHTSPRAAK

## PontMeyer Hout BV/werknemer

### ***Grof taalgebruik jegens uitzendkracht onvoldoende grond voor ontbinding. Bij groothandel in hout en bouwmaterialen werken uit de aard der zaak mensen die elkaar af en toe irriteren en uitschelden***

Werknemer is sinds 1992 in dienst van PontMeyer. Uit hoofde van zijn functie dient hij collega's aan te spreken op hun fouten. Werknemer heeft een uitzendkracht die een vraag stelde met grove bewoordingen aangesproken. Nadat de uitzendkracht beklag heeft gedaan bij de leidinggevende, heeft werknemer de uitzendkracht luidkeels een lul genoemd. Thans verzoekt PontMeyer ontbinding wegens dringende reden, dan wel verandering in omstandigheden. PontMeyer stelt dat werknemer haar gedragscode heeft geschonden en dat met de drie eerder gegeven waarschuwingen de maat vol is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ook al heeft PontMeyer een gedragscode en spelregels bij ongewenste omgangsvormen waarmee zij – volkomen terecht – kaders stelt waarbinnen het gedrag van haar werknemers zich dient af te spelen, moet toch blijven gelden dat PontMeyer een groothandel in hout en bouwmaterialen is waar uit de aard der zaak mensen werken die af en toe door elkaar worden geïrriteerd en die elkaar dan, bijvoorbeeld, voor lul uitschelden. Taalgebruik als waarvan in dit geval sprake was, is ongewenst en kan door PontMeyer worden bestreden, desgeraden met sancties, maar is niet zo extreem dat het een dringende reden voor ontslag vormt. De voorvallen die ten grondslag liggen aan de drie waarschuwingen die werknemer heeft gekregen, vormen ook onvoldoende grond voor ontslag. Het ontbindingsverzoek wordt derhalve afgewezen. Ten overvloede wordt overwogen dat PontMeyer duidelijk heeft gemaakt het vertrouwen in werknemer te hebben verloren, waardoor de vraag rijst of de arbeidsovereenkomst wel dient voort te duren. Het is aan PontMeyer om werknemer op de juiste wijze duidelijk te maken dat wat haar betreft de grens is bereikt en dat hij zich geen 'echte' misstappen meer kan permitteren. Indien PontMeyer daartoe aanleiding ziet, kan zij het verzoek, op aangepaste grondslag zodat voor werknemer duidelijk is waartegen hij zich heeft te verweren, herhalen; daarop zal dan door een andere kantonrechter worden beslist.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 03-11-2011

**ECLI:** ECLI:NL:RBHAA:2011:BU4811

**Zaaknummer:** 529544 / AO VERZ 11-197

**Rechters:** B. Doorewaard Boekhout

**Advocaten:** J.D. Uding en W. de Langen

**Wetsartikelen:** 7:685 BW, 7:677 BW en 7:678 BW