

RECHTSPRAAK

Schenker High Tech Logistics/werknemer

Geschil over officiële waarschuwingen van werkgever leidt tot ontbinding met C&T, ondanks mediation en vaststellingsovereenkomst

Werknemer is vanaf 2008 (eerst als uitzendkracht en vanaf 2010 als werknemer) in dienst van Schenker tegen een maandsalaris van € 1800. In mei 2012 heeft werknemer een waarschuwing gehad voor het te veel opnemen van verlofuren. Kort daarna heeft zich nog een incident voorgedaan waarna een arbeidsconflict is ontstaan. Op 19 november 2012 sluiten partijen een vaststellingsovereenkomst waarin afspraken zijn gemaakt over de werkhervatting. Vanaf januari 2013 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Thans verzoekt Schenker ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Volgens Schenker blijft werknemer keer op keer terugkomen op de volgens hem onterecht opgelegde waarschuwingen, terwijl partijen nu juist hierover een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de stellingen van partijen moet worden geoordeeld dat Schenker de aan de verzochte ontbinding ten grondslag gelegde feiten niet heeft aangetoond of aannemelijk gemaakt. Het komt erop neer dat het het woord van de een tegen het woord van de ander is, waarbij het woord van de een niet meer of minder aannemelijk is dan dat van de ander. De arbeidsovereenkomst kan daarom niet worden ontbonden op de door Schenker gestelde grondslag dat de arbeidsrelatie volledig verstoord is doordat werknemer er na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst steeds op is blijven terugkomen dat de waarschuwingen onterecht zijn en doordat hij zich op niet te accepteren wijze heeft gedragen jegens de HCC-medewerker. De arbeidsovereenkomst zal evenwel worden ontbonden omdat wel is gebleken, gelet op de verhouding tussen partijen ter zitting en de stelling van Schenker dat het voor haar onbespreekbaar is om de arbeidsovereenkomst voort te zetten, dat de arbeidsrelatie thans zodanig verstoord is dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk is. Mede gelet op de gebruikelijke factoren, te weten leeftijd, lengte van het dienstverband (rekeninghoudend met de uitzendperiode) en beloning, zal aan werknemer een vergoeding worden toegekend van € 5.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-05-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:CA2534

Zaaknummer: 768965 AZ VERZ 13-66

Rechters: S.A.M.L. Van den Bosch-van de Sande

Wetsartikelen: 7:685 BW