

RECHTSPRAAK

# Koninklijke Coöperatieve Bloemenveiling FloraHolland U.A./werknemer

## ***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens het geven van een kniestoot aan een collega is een te zwaar middel. Afwijzing ontbindingsverzoek.***

Werknemer is sedert 25 maart 2001 in dienst van FloraHolland en is laatstelijk werkzaam in de functie van veilingmedewerker planten. Op 10 augustus 2015 heeft zich een incident voorgedaan, waarbij werknemer en collega X waren betrokken. FloraHolland verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel h of g BW. Daartoe wordt het volgende aangevoerd. FloraHolland hanteert een zeer strikt beleid ten aanzien van geweld op de werkvloer, zoals neergelegd in haar 'Overzicht Disciplinaire Maatregelen'. Al haar medewerkers zijn van dit beleid op de hoogte gesteld en worden daar ook steeds weer over geïnformeerd. In dit overzicht is opgenomen dat geweld wordt aangemerkt als een zeer ernstige overtreding en dat de maatregel die daarop volgt schorsing is ten behoeve van nader onderzoek, dat vervolgens kan leiden tot ontslag op staande voet. FloraHolland stelt dat dit beleid noodzakelijk is gelet op de populatie van haar werknemersbestand.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de verklaringen zoals die zijn opgenomen door de bedrijfsbeveiliging kan niet worden opgemaakt wat er nu precies is gebeurd, maar wel kan als vaststaand worden aangenomen dat werknemer X op de werkvloer een kniestoot heeft gegeven. In beginsel is het beleid van FloraHolland, te weten dat zij geen geweld op de werkvloer tolereert, begrijpelijk. Vraag is echter of onder de onderhavige omstandigheden het door werknemer gebruikte geweld heeft geleid tot een zodanig verstoorde arbeidsverhouding of zodanig andere omstandigheden dat van FloraHolland in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. Op basis van de verklaringen van de door de bedrijfsbeveiliging afgenomen verhoren valt niet uit te sluiten dat werknemer zich bedreigd voelde door de manier waarop X hem bejegende. Voorts kan niet zonder meer worden geconcludeerd dat de kniestoot met zeer veel kracht is gegeven, nu gesteld noch gebleken is dat X erge pijn of letsel heeft ervaren ten gevolge van de kniestoot. Vast staat dat werknemer reeds vijftien jaar in dienst is bij FloraHolland en dat gesteld noch gebleken is dat buiten de incidenten in 2005, die overigens geen betrekking hadden op geweld, andere incidenten dan het onderhavige zijn voorgevallen. Gelet ook op de door FloraHolland overgelegde beoordeling van 2014 van werknemer, wordt er daarom van uitgegaan dat het

contact tussen werknemer en zijn collega's in ieder geval de afgelopen tien jaar zonder incidenten en dus goed is verlopen. Tot slot geldt dat FloraHolland stelt dat zij X niet meer zal oproepen. Een nieuw geweldsincident tussen X en werknemer op de werkvloer is hierdoor uitgesloten. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gelet op bovenstaande omstandigheden in onderlinge samenhang gezien een te zwaar middel als reactie op het gedrag van werknemer. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-10-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2015:8028

**Zaaknummer:** 4408267 EA VERZ 15-911

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** C.A. de Weerdt en C.M.T. Bocken

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