

RECHTSPRAAK

Gulf Oil Nederland B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek Gulf Oil Nederland B.V. afgewezen. Dat bepaald gedrag productiemedewerker ‘absoluut onacceptabel’ is, is onvoldoende concreet en kan een eventuele ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet dragen.

Werknemer is op 25 juni 2012 bij Gulf Oil Nederland B.V. (hierna: Gulf) in dienst getreden. Werknemer was door Gulf steeds tewerkgesteld bij Transnational Blenders B.V. (TNB) als productiemedewerker. In december 2012 is over werknemer een beoordelingsformulier opgemaakt door TNB. Op 20 van de 22 categorieën scoort werknemer voldoende of goed. In de categorieën zorgvuldigheid en persoonlijke stabiliteit scoort hij matig. Bij de laatstbedoelde categorie staat vermeld dat werknemer een waarschuwing heeft gehad voor verlies van zelfbeheersing. In november 2013 is opnieuw een beoordelingsformulier opgemaakt, waarin is vermeld dat er een flinke vooruitgang is geboekt sinds de vorige beoordeling; werknemer komt een stuk rustiger over, aldus het formulier. In november 2014 is wederom een beoordelingsformulier opgemaakt over werknemer. Bij de als ‘voldoende’ aangemerkte samenwerking met collega’s is aangetekend dat werknemer meerdere conflicten heeft gehad met collega’s. In de maand juli 2015 is besloten werknemer een eenmalige bonus van € 250 netto toe te kennen, als bedankje voor zijn inzet. Begin augustus 2015 is er een conflict ontstaan tussen werknemer en een nieuwe collega. Bij brief van 14 augustus 2015 heeft Gulf werknemer bericht dat hij, vanwege voornoemd conflict, tot nader order op non-actief is gesteld. Daaraan legt Gulf ten grondslag dat het door werknemer getoonde gedrag ‘absoluut onacceptabel’ is. Gulf verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, subsidiair op grond van de ongeschiktheid van werknemer de bedongen arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW, meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meest subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Directe aanleiding voor de op non-actiefstelling was een conflict tussen werknemer en diens nieuwe collega. De stellingen van Gulf in dit verband behelzen feitelijk niet meer dan de kwalificatie dat getoond gedrag van werknemer in het incident met diens collega absoluut onacceptabel was. Wat dat gedrag precies inhield is door Gulf niet concreet omschreven. Uit de stellingen van Gulf is onvoldoende af te leiden dat de conflictueuze verhouding tussen werknemer en zijn nieuwe collega (mede) te wijten is geweest aan gedrag van werknemer dat als verwijtbaar gedrag in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW is aan te merken. Wat betreft het bedreigde gevoel van collega’s van

werknemer geldt opnieuw dat Gulf deze klacht niet nader feitelijk heeft onderbouwd. Het blijft bij anonieme verwijten die in algemene, kwalificerende bewoordingen zijn gesteld. Voor zover dat aan de hand van wat meer concrete beschrijvingen en overgelegde logboekgegevens valt te herleiden, gaat het bovendien om voorvallen die ook al tijdens beoordelingsgesprekken aan de orde zijn gekomen en die daarbij in geen enkel geval tot een onvoldoende beoordeling hebben geleid. Gezien de overwegend positieve beoordelingen van werknemer en de in juli 2015 toegekende bonus, is er tevens onvoldoende feitelijke grondslag voor het oordeel dat sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, zodat ook hierin geen grond kan zijn gelegen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Evenmin is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Bij wijze van veronderstelling aannemend dat er vanaf augustus 2015 sprake is van verstoring van de arbeidsverhouding, is niet gesteld dat Gulf daarop iets heeft ondernomen om de verstoring ongedaan te maken. Voorts geldt dat de collega met wie werknemer een conflict had inmiddels niet meer werkt bij Gulf. Daarom levert ook dit geen grond op om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Tevens biedt de h-grond geen soelaas, nu Gulf daartoe geen feiten of omstandigheden heeft aangevoerd die zelfstandig tot de slotsom kunnen leiden dat sprake is van omstandigheden die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:9892

Zaaknummer: 4588425 HA VERZ 15-237

Rechters: A.J.P. van Essen

Advocaten: E. Nunes en D.H.P.M. Müskens

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW