

RECHTSPRAAK

PontMeyer Hout BV/werknemer

Ontbinding op de g-grond. Werknemer is meerdere keren betrokken geweest bij diverse incidenten waarbij sprake was van gevaarzettend, roekeloos rijgedrag. Gelet op de aard van de door werknemer verrichte werkzaamheden – het vervoeren van zware ladingen op een heftruck, hetgeen tot gevaarlijke situaties kan leiden – is dat een situatie waarvan van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Werknemer is sinds 1 juli 1996 in dienst bij PontMeyer Hout BV (hierna: PontMeyer), laatstelijk in de functie van heftruckchauffeur. Op 28 mei 2015 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer met zijn heftruck opzettelijk is ingereden op de heftruck van collega X. Werknemer heeft voor dit incident een waarschuwing ontvangen en is overgeplaatst naar een andere afdeling. Tijdens de daaropvolgende vakantie van werknemer is in zijn heftruck een mes gevonden. Werknemer is naar aanleiding van die vondst op non-actief gesteld. Gebleken is vervolgens dat werknemer eerder betrokken is geweest bij diverse incidenten waarbij sprake is geweest van gevaarzettend, roekeloos rijgedrag met zijn vorkheftruck. Over deze incidenten hebben diverse collega's verklaringen afgelegd. PontMeyer heeft om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding in eerste aanleg afgewezen. Tegen dat vonnis komt PontMeyer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Voldoende is vast komen te staan dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De betreffende collega's hebben over het incident van 28 mei 2015 eenduidige verklaringen afgelegd, terwijl de lezing van werknemer over dit incident door niemand anders wordt bevestigd. Gebleken is dat na de op non-actiefstelling andere werknemers dan de collega's die bij het incident op 28 mei 2015 aanwezig waren, verklaringen over eerder gedrag van werknemer hebben afgelegd. Ook de werknemer tegens wiens heftruck op 28 mei 2015 door werknemer is aangereden, heeft verklaard over een eerder incident waarbij de heftruck door werknemer als 'intimidatiemiddel' is gebruikt. Werknemer zelf heeft over deze beschuldigingen slechts gesteld dat de werknemers die schriftelijke verklaringen hebben afgelegd over het incident op 28 mei 2015, bevriend zijn met de werknemer tegens wiens heftruck is aangereden. Het hof is van oordeel dat uit een en ander blijkt dat sprake is van een ernstig verstoorde verhouding tussen enerzijds werknemer, en anderzijds de in

kwestie betrokken collega's/getuigen. De beschuldigingen aan zijn adres zijn door hem slechts in algemene termen weersproken, waardoor voldoende vaststaat dat hij zich aan het hem verweten gedrag schuldig heeft gemaakt. Wat daarvan de achtergrond is geweest – of werknemer ook gepest wordt, zoals hij stelt – kan in het midden blijven, maar gelet op de aard van de door werknemer verrichte werkzaamheden – het vervoeren van zware ladingen op een heftruck, hetgeen tot gevaarlijke situaties kan leiden – is dat een situatie waarvan van PontMeyer niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is sprake van een zodanig duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst op grond hiervan dient te eindigen. Volgt ontbinding per 1 augustus 2016, onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-06-2016

Zaaknummer: 200.185.255/01