

RECHTSPRAAK

Greif Nederland B.V./werknemer

Na een incident op de werkvloer met een collega volgde een officiële waarschuwing. Een gesprek dat daarna werd gevoerd om de lucht te klaren, maar niet naar genoeg van de werkgever is verlopen, levert geen e-grond, g-grond of h-grond op.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2001 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Greif en is laatstelijk werkzaam in de functie van 1e Operator. Op 22 februari 2017 heeft zich een incident op de werkvloer voorgedaan. Een collega van de werknemer, die een heftruck bestuurd op een pad in het magazijn, moest hem voorbij rijden en toeterde vlak voor of bij het passeren. Werknemer schrok daarvan en heeft naar zijn collega boos gereageerd. Hij zou onder andere een schroevendraaier hebben gepakt en stekende bewegingen richting de andere medewerker hebben gemaakt met de woorden ‘de volgende keer steek ik je neer’. Greif verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft Greif het volgende naar voren gebracht. Door de bedreiging van zijn collega door werknemer was het vertrouwen van Greif in hem al tot een minimum gedaald. Werknemer heeft daarna in het gesprek met zijn collega zelfreflectie noch besef van zijn aandeel in het incident laten zien. Het verzoek zou niet zijn ingediend als werknemer zijn nipte kans in een broze verstandhouding met beide handen had aangegrepen. De verstandhouding met werknemer is verder onherstelbaar beschadigd doordat hij Greif ten tweede male van discriminatie beschuldigd heeft. Het vertrouwen in werknemer is weggevallen.

*Oordeel**E-grond*

Greif heeft na het gesprek op 24 februari 2017, waarin werknemer de gestelde bedreiging heeft ontkend, de kwestie afgesloten met een officiële waarschuwing aan werknemer en hem ‘het voordeel van de twijfel’ gegeven, mede gelet op de lengte van het dienstverband (ruim 15 jaar) en de leeftijd van werknemer (59 jaar). In hetgeen over het vervolgesprek op 28 februari 2017 naar voren is gebracht – en dat voor Greif de aanleiding is geweest tot dit ontbindingsverzoek – ziet de kantonrechter geen verwijtbaar handelen van werknemer. Kennelijk verwachtte Greif van werknemer dat hij alsnog schuld zou bekennen aan de bedreiging en zijn excuses zou aanbieden. Niet is gebleken dat zij deze verwachting, voorafgaand aan het gesprek, ook

aan werknemer duidelijk heeft gemaakt. Zelfs indien werknemer tijdens het gesprek het woord 'discriminatie' heeft gebruikt, hetgeen hij ontkent, is dit in het licht van de omstandigheden geen verwijtbaar handelen, op grond waarvan een ontbinding gerechtvaardigd is.

G-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding niet zodanig verstoord dat herstel niet meer mogelijk is. Daarbij is ook van belang dat werknemer en zijn collega niet direct samenwerken, zij vallen ieder onder een andere leidinggevende. Het enkele feit dat een gesprek over het incident op 22 februari 2017 met de beide betrokken collega's niet naar genoegen van Greif is verlopen, is onvoldoende om aan te nemen dat een vruchtbare samenwerking met werknemer niet meer mogelijk is.

H-grond

Ook de restgrond onder h leidt niet tot ontbinding, alleen al omdat daarvoor slechts het 'wegvallen van vertrouwen' is aangevoerd en de feiten onvoldoende aanleiding geven om daarvan te kunnen spreken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:4356

Zaaknummer: 5871792 EA VERZ 17-299

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: Y.C.E. der Moer-van Lemmens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW