

RECHTSPRAAK

Ameco Slachtbedrijf/werknemer

Verzoek van werkgever om ontbinding wegens ernstige wanprestatie c.q. ernstig verwijtbaar handelen werknemer afgewezen, maar toegewezen wegens verstoorde arbeidsverhouding. Verstoord door ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding.

Feiten

Ameco is een slachtbedrijf waar meer dan 200 mensen werkzaam zijn. Werknemer is op 26 oktober 1987 als slachter in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Ameco. Met ingang van 1 april 2000 is werknemer de functie van assistent bedrijfsleider gaan vervullen, aanvankelijk voor een proefperiode van een jaar. De salarisspecificatie van maart 2018 vermeldt nog steeds de functie van assistent bedrijfsleider. In oktober 2017 is Ameco verhuisd van het Foodcenter aan de Jan van Galenstraat te Amsterdam naar een nieuw gebouwde locatie te Apeldoorn. Bij brief van 30 maart 2018 is werknemer ontheven uit zijn leidinggevende functie en op non-actief gesteld. Ameco verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op de eerst mogelijke datum te ontbinden, primair op grond van artikel 7:686 van het Burgerlijk Wetboek (BW) in verbinding met artikel 6:265 BW, subsidiair en meer subsidiair op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer was al 30 jaar bij Ameco in dienst toen het slachtbedrijf in oktober 2017 verhuisde van Amsterdam naar het nieuwe pand in Apeldoorn. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer gedurende die 30 jaar goed heeft gefunctioneerd. Verder blijkt uit de door Ameco overgelegde stukken dat in de jaren voorafgaand aan de verhuizing slechts incidenteel door de NVWA een boete is opgelegd voor een overtreding. Niet is gebleken dat werknemer vóór de verhuizing uit hoofde van zijn functie door Ameco is aangesproken op tekortschietende hygiëne in het slachtbedrijf. Pas na de verhuizing naar Apeldoorn zijn voor Ameco serieuze problemen ontstaan met betrekking tot de te betrachten hygiëne en de daaraan door de NVWA verbonden consequenties. Dit doet logischerwijs vermoeden dat de gewijzigde locatie daaraan (mede) debet is. Naar het oordeel van de kantonrechter is de kern van het hygiëneprobleem van Ameco niet toe te rekenen aan één enkel feit of aan één enkele persoon. Er is sprake geweest van een transitiefase, waarin zich opstartproblemen hebben voorgedaan die zowel zijn veroorzaakt door (technische) omgevingsfactoren als door menselijk tekortschieten. Dat menselijk tekortschieten kan formeel wellicht (mede) worden

toegerekend aan werknemer als een van de leidinggevendenden van het slachtbedrijf, maar om werknemer volledig verantwoordelijk te houden voor het mislukken van de eerste audit op 8 januari 2018 en van de cruciale re-audit op 23 maart 2018 is veel te kort door de bocht. Ameco stelt weliswaar dat werknemer bij herhaling indringend is aangesproken, geïnstrueerd en gewaarschuwd naar aanleiding van de door de NVWA geconstateerde overtredingen, maar dit betwist werknemer en wordt door Ameco niet onderbouwd. Juist wanneer er zoveel op het spel staat als Ameco betoogt en wanneer werknemer daarvoor uit hoofde van zijn functie volledig verantwoordelijk zou zijn lag het op de weg van Ameco om gespreksverslagen te maken en waarschuwingen schriftelijk aan werknemer te bevestigen. Dit geldt temeer nu werknemer in de voorafgaande 30 jaar goed heeft gefunctioneerd. Dat dit niet is gebeurd komt voor rekening en risico van Ameco. De arbeidsrechtelijke maatregelen die Ameco tegen werknemer heeft getroffen kwamen voor hem als het ware uit de lucht vallen. Dat de begeleiding van werknemer door extern deskundige uit meer heeft bestaan dan het verzenden van de onder de feiten genoemde e-mails is niet gebleken. Niet is komen vast te staan dat werknemer ernstig toerekenbaar tekort is geschoten in zijn uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover Ameco, zodanig dat het ingrijpende gevolg van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Ook leveren de door Ameco naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op wegens ernstig verwijtbaar handelen. Het op deze gronden gebaseerde verzoek van Ameco zal daarom worden afgewezen. Wel blijkt naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk dat door de (hygiëne)problemen die zijn ontstaan na de verhuizing van de slachterij naar Apeldoorn een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen is ontstaan die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Door bedoelde problemen onverkort in de schoenen van werknemer te schuiven is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Ameco. Dit heeft ertoe geleid dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig en duurzaam verstoord is geraakt en herstel niet meer mogelijk is. De conclusie is dat het verzoek van Ameco tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding zal worden toegewezen. Ameco zal worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 88.932,00 en een billijke vergoeding van € 133.369,70 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:6987

Zaaknummer: 6817462 \ OA VERZ 18-45

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: C.I.M. Molenaar en T.M. Melissen

Wetsartikelen: 7:686 BW, 6:265 BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub a BW, 7:673a BW, 7:673 lid 1 BW, 7:673 lid 7 BW, 7:673 lid 2 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:686a lid 6 BW