

RECHTSPRAAK

Werknemer is tijdens een ruzie de fysieke confrontatie met een collega aangegaan waar hij deze had kunnen en had moeten vermijden. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer. Recht op de transitievergoeding.

Feiten

Tussen werknemer en Renewi Nederland B.V. (hierna: Renewi) bestaat sinds 1 maart 2008 een arbeidsovereenkomst. Werknemer was laatstelijk (oktober 2018) werkzaam als weegbrugmedewerker. Op dinsdag 2 oktober 2018 heeft zich op het werk een geweldsincident voorgedaan tussen werknemer en een andere werknemer van Renewi, A. Werknemer heeft daarbij letsel aan zijn gezicht opgelopen en is na het incident ziek naar huis gegaan. Hij heeft zijn werkzaamheden hervat op donderdag 4 oktober 2018. Op maandag 8 oktober 2018 heeft Renewi werknemer op non-actief gesteld naar aanleiding van genoemd incident. Werknemer heeft zich vervolgens wederom arbeidsongeschikt gemeld en was ten tijde van de mondelinge behandeling in hoger beroep nog niet hersteld verklaard. De arbeidsovereenkomst tussen Renewi en A is naar aanleiding van het incident geëindigd. Renewi heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te ontbinden. Zij heeft daartoe aangevoerd dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en dat er door toedoen van werknemer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking het ontbindingsverzoek afgewezen. Tegen deze beslissing en de gronden waarop zij berust, richten zich de grieven van Renewi.

Oordeel

Uit de beschrijving van de feitelijke situatie volgt dat de verklaring van werknemer dat A nadat hij uit zijn vrachtauto was gestapt met een snelle pas in de richting van werknemer liep, niet juist kan zijn. Werknemer bevond zich ten tijde van het incident op het 75 cm boven de rijweg gelegen bordes en was van A gescheiden door een hekwerk met reling. Een en ander betekent dat het voor werknemer niet noodzakelijk was zijn armen uit te strekken om een eventuele aanval van A af te houden. Werknemer had die aanval eenvoudig kunnen voorkomen door een stap achteruit te doen, weg van de reling. Door dat na te laten en fysiek contact te zoeken met A heeft werknemer zo verwijtbaar gehandeld dat van Renewi niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voor te zetten. Werknemer is de fysieke confrontatie met A aangegaan waar hij deze had kunnen en had moeten vermijden. Dit is de kern van het hem door Renewi gemaakte verwijt en dat verwijt is gegrond. Het hof zal de arbeidsovereenkomst daarom met ingang van 1 juni 2019 beëindigen. Grief 1 slaagt. Het verzoek van werknemer hem in het geval

van beëindiging de transitievergoeding toe te kennen is toewijsbaar. Werknemer kan weliswaar een verwijt worden gemaakt van zijn gedrag op 2 oktober 2018, maar zijn handelen is niet zodanig ernstig verwijtbaar dat hij geen recht heeft op de transitievergoeding. Voor het toekennen van die vergoeding is temeer aanleiding gezien de duur van de arbeidsovereenkomst (11 jaar) en gezien het feit dat gesteld noch gebleken is dat werknemer zich eerder heeft misdragen. Het verzoek van werknemer hem een billijke vergoeding toe te kennen, is niet toewijsbaar nu, zoals uit het voorgaande volgt, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet aan Renewi te verwijten is. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juni 2019 eindigt, behoeft Renewi werknemer niet tot het werk toe te laten indien hij voor 1 juni arbeidsgeschikt wordt verklaard. In dit verband merkt het hof nog op dat werknemer in eerste aanleg het verweer heeft gevoerd dat zijn arbeidsongeschiktheid de gevraagde ontbinding in de weg stond. Nu de grieven van Renewi slagen, dient dit verweer opnieuw beoordeeld te worden. Het hof is van oordeel dat het opzegverbod bij ziekte de onderhavige beëindiging niet in de weg staat nu er geen verband bestaat tussen de ziekte van werknemer en de reden voor de beëindiging.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1666

Zaaknummer: 200.251.588/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en A.C.M. Kuypers

Advocaten: L.V. Claassens en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW