

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek na incident op de werkvloer afgewezen. Niet is gebleken dat dit in overwegende mate aan werknemer is te verwijten en ook een verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende aannemelijk. Beroep op i-grond niet onderbouwd en daarom eveneens afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 oktober 2017 in dienst bij DHL Aviation Netherlands B.V. (hierna: DHL). Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de cao DHL Express van toepassing. Op 23 januari 2020 heeft zich een incident op de werkvloer voorgedaan, waarbij werknemer en een collega waren betrokken. Na het voorval is werknemer bij brief van 23 januari 2020 door DHL op non-actief gesteld. De andere collega heeft de dag na het incident zijn werkzaamheden bij DHL hervat. Op 3 februari 2020 is namens werknemer verzocht om werkhervatting. Hierop heeft DHL op 6 februari 2020 echter negatief gereageerd. In deze procedure verzoekt DHL ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op de e-, g-, of i-grond.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door DHL naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Uit de overgelegde getuigenverklaringen en de ter zitting getoonde beelden kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden opgemaakt wat er precies is gebeurd op 23 januari 2020. Voldoende aannemelijk en ook zichtbaar is dat er een woordenwisseling heeft plaatsgevonden tussen werknemer en de collega en dat er iets heeft plaatsgevonden wat op ‘duwen en trekken’ lijkt. Dat werknemer de collega een klap in het gezicht heeft gegeven, heeft de kantonrechter echter niet kunnen vaststellen. De getuigenverklaringen zijn hieromtrent ook niet duidelijk. Daarnaast acht de kantonrechter het onvoldoende aannemelijk geworden dat deze situatie (in overwegende mate) is veroorzaakt door werknemer. Bovendien heeft DHL het als werkgever nagelaten om het incident tussen haar werknemers op te lossen. In plaats daarvan heeft DHL werknemer op non actief gesteld, terwijl de collega de dag na het incident wel weer op de werkvloer is toegelaten. Daarbij komt dat van een gedegen onderzoek geen sprake is geweest en dat werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om op de verklaringen te reageren. Hij heeft slechts direct na het incident kort zijn verhaal mogen doen en is vervolgens naar huis gestuurd.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Verder is de kantonrechter van oordeel dat evenmin van een g-grond voor ontbinding is gebleken. Dat DHL, zoals zij stelt, geen vertrouwen meer heeft in een verdere samenwerking met werknemer, mede door de wijze waarop werknemer zich na het incident heeft opgesteld, acht de kantonrechter niet geloofwaardig. Nog daargelaten dat uit de beelden en de getuigenverklaringen niet kan worden opgemaakt dat werknemer na het incident iets anders heeft verklaard dan zich daadwerkelijk heeft voorgedaan, staat als onweersproken vast dat werknemer verder een onberispelijke staat van dienst had. Dat DHL na een dergelijk op zichzelf staand incident stelt dat zij geen vertrouwen meer heeft in haar medewerker, volgt de kantonrechter niet. Bovendien ligt het op de weg van DHL om een eventuele verstoorde verhouding tussen werknemer en de collega te herstellen. Daarbij betreft de kantonrechter dat werknemer uitdrukkelijk heeft verklaard dat hij sinds zijn op non actief-stelling met verschillende collega's nog contact heeft gehad en dat terugkeer volgens hem goed mogelijk is.

Cumulatiegrond (i-grond)

Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat van de i-grond geen sprake is, nu DHL heeft nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het niet aan de kantonrechter is om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond. Daarbij komt dat de kantonrechter in het voorgaande heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. De conclusie is daaorm dat de kantonrechter het verzoek van DHL zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5559

Zaaknummer: 8447261 \ AO VERZ 20-58

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A. Koekkoek en F.J.N. Hendriksen-Rattan-Tewari

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW