

RECHTSPRAAK

NV Haagse Milieuservices/werknemer

Verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van aantal incidenten niet komen vast te staan. Mede gelet op 35-jarig dienstverband en het feit dat werkgever alleen repressieve maatregelen heeft genomen naar aanleiding van incidenten, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Werknemer is in 1999 in dienst getreden bij HMS. HMS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. HMS legt aan haar verzoek verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW) ten grondslag. Zij verwijst onder meer naar twee incidenten die zich in juli 2015 hebben voorgedaan. Op 12 juli 2015 is werknemer eerder begonnen en heeft hij de werkplek eerder verlaten zonder toestemming van HMS, terwijl hij eerst verklaarde wel toestemming te hebben gekregen. Bovendien heeft hij op die dag niet al het aangeboden afval opgehaald. Op 14 juli 2015 heeft werknemer een aanrijding veroorzaakt op een locatie die niet op zijn route lag en heeft hij de ontstane schade niet gemeld. Deze incidenten staan niet op zichzelf maar zijn de laatste incidenten in een lange reeks, aldus HMS.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van het incident van 14 juli 2015 heeft HMS de versie van werknemer, dat hij door HMS naar de betreffende locatie was gestuurd en dat hij de schade niet meer heeft kunnen melden vanwege de ontwikkelingen rondom zijn persoon, niet althans onvoldoende weersproken. Daardoor is niet komen vast te staan dat werknemer op 14 juli 2015 onoorbaar heeft gehandeld. Wat zich precies heeft voorgedaan op 12 juli 2015 staat tussen partijen niet vast. In WWZ-zaken heeft als uitgangspunt te gelden dat het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. De aard van de zaak verzet zich niet tegen toepassing van het bewijsrecht. Toch wordt HMS niet in de gelegenheid gesteld bewijs van haar stellingen te leveren, dat in deze procedure niet noodzakelijk is. Veronderstellenderwijs ervan uitgaande dat de versie van HMS correct is en dat werknemer eerder is begonnen en eerder is gestopt met zijn werk, zijn route niet geheel heeft gereden en hierover eerst een ander verhaal heeft verteld, oordeelt de kantonrechter namelijk als volgt. Het incident van 12 juli 2015, zoals beschreven door HMS, is op zichzelf niet zodanig ernstig dat daarmee aan het vereiste van verwijtbaar handelen is voldaan. Werknemer heeft niet, althans onvoldoende, weersproken dat zich eerder incidenten hebben voorgedaan. Deze eerdere incidenten kunnen echter niet bij het incident van 12 juli 2015 worden 'opgeteld' teneinde op basis van deze optelsom te concluderen dat wel aan het vereiste van verwijtbaarheid is voldaan. Voorts is niet komen vast te staan dat werknemer voldoende

kennis heeft kunnen nemen van de regels en richtlijnen, waarvan HMS stelt dat zij deze schriftelijk heeft verspreid. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer namelijk aangevoerd dat hij analfabeet is en dat hij mede daardoor niet altijd even adequaat reageert. De kantonrechter weegt voorts zeer zwaar mee dat HMS ten aanzien van werknemer, gedurende zijn inmiddels 35-jarige dienstverband, alleen repressieve maatregelen heeft genomen naar aanleiding van de incidenten die zich hebben voorgedaan. Tot slot faalt ook het beroep op de verstoorde arbeidsrelatie. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2015:11165

Zaaknummer: 4335855 RP VERZ 15-50534

Rechters: A.C. Bordes

Advocaten: L.V. Claassens en R. van Lieshout

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