

RECHTSPRAAK

werknemer/Arriva Personenvervoer Nederland B.V.

Toewijzing vordering wedertewerkstelling. Werknemer heeft recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Werknemer is van 20 maart 2014 tot en met 18 mei 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst bij Consolid in dienst geweest. Vanaf 23 juni 2014 is werknemer opnieuw bij Arriva aan het werk gegaan. Ditmaal via HeBu, op basis van een uitzendovereenkomst. Binnen de organisatie van Arriva is de cao voor het Openbaar Vervoer (hierna: de cao) van toepassing. De cao is voor de periode 14 november 2015 - 31 december 2015 algemeen verbindend verklaard. In maart 2015 heeft Arriva werknemer een aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor de duur van 24 uur per week. Middels een brief d.d. 12 mei 2015 heeft werknemer aanspraak gemaakt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de duur van 32 uur per week op grond van artikel 12 lid 4 van de cao. Na diverse correspondentie laat Arriva werknemer weten hem geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Thans vordert werknemer wedertewerkstelling. Tevens vordert werknemer betaling van het achterstallige loon, het toekomstig loon, de kosten die de werknemer heeft gemaakt voor medische keuringen, de kosten voor het verlengen van zijn rijbewijs en tot het opstarten van de re-integratie. Arriva voert gemotiveerd verweer.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De vordering is gebaseerd op artikel 12 lid 4 van de cao voor het Openbaar Vervoer. Daarin is bepaald dat de uitzendkracht recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als aan drie voorwaarden is voldaan. Het geschil spitst zich toe op de eerste voorwaarde, te weten dat sprake dient te zijn geweest van goed functioneren, waarbij niet goed functioneren moet blijken uit een schriftelijk personeelsdossier. Arriva stelt zich op het standpunt dat aan deze voorwaarde niet is voldaan en verwijst daarbij naar de gereden schades, het vermoeden van een alcoholprobleem en de frequentie en wijze waarop is ziek gemeld. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter kan niet tot de conclusie worden gekomen dat er sprake is geweest van niet goed functioneren. Dit niet goed functioneren blijkt immers niet uit een schriftelijk personeelsdossier. Voorts is het volgende van belang. Van hetgeen werknemer wordt verweten dateert alleen de gereden schade op 26 april 2015 van vóór 18 mei 2015. Werknemer heeft bij dagvaarding een uitgebreide uitleg van het ontstaan van deze schade gegeven. Er is een schadeformulier ingevuld en de politie is ter plaatse geweest. Onvoldoende is vast komen te staan dat werknemer ter zake van dit schade-incident een verwijt treft. Daarom kan niet op basis van dit

enkele schade-incident worden geconcludeerd dat werknemer niet goed heeft gefunctioneerd. Het tweede schade-incident, een afgebroken spiegel aan een autobus, dateert van 6 juni 2015. De kern van de verwijten die Arriva aan werknemer maakt lijkt te liggen in het veronderstelde alcoholprobleem van werknemer. Het verwijt dat Arriva werknemer maakt is ernstig en verstrekkend en heeft voor werknemer grote gevolgen gehad. Arriva als werkgever dient deugdelijk onderzoek te doen alvorens een dergelijk verwijt te maken. Daarvan is hier echter niet gebleken. Dit betekent dat Arriva in het ongelijk zal worden gesteld voor wat betreft haar standpunt dat werknemer geen recht kan doen gelden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het geval van werknemer leidt dat tot een dienstverband voor 24 uur per week. Verder leest de voorzieningenrechter artikel 12 lid 4 van de cao zo dat werknemer recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en er dus sprake is geweest van een onherroepelijk aanbod van Arriva, welk aanbod door werknemer is aanvaard, van welke aanvaarding in de brief van 29 juli 2015 een bevestiging is te lezen. Dit betekent dat de vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Voorts wordt de vordering tot betaling van het loon toegewezen. Ten slotte wijst de voorzieningenrechter de vordering met betrekking tot de gemaakte kosten voor medische keuringen, verlening rijbewijs toe, nu werknemer ten tijde dat hij deze kosten maakte als werknemer van Arriva moet worden aangemerkt en hij op grond van de ter zake geldende cao uit dien hoofde recht heeft op vergoeding hiervan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:1613

Zaaknummer: 4720016 \ CV EXPL 16-7

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: M. Vermont en G. Schraa

Wetsartikelen: 12 lid 1 onderdeel b cao voor het Openbaar Vervoer, 12 lid 4 cao voor het Openbaar Vervoer en 48 cao voor het Openbaar Vervoer