

RECHTSPRAAK

Hago Rail Services B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op basis van h-grond (vangnetbepaling), omdat enige opdrachtgever van werkgeefster weigert werknemer met psychische problemen na incident nog toe te laten op haar locaties. Geen billijke vergoeding.

Werknemer is in dienst van Hago Rail Services als medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III. Hago Rail Services heeft primair verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW en meer subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Hiertoe wordt het volgende aangevoerd. Werknemer heeft zich al langer gedurende de loop van de arbeidsovereenkomst geenszins gedragen al een goed werknemer. Hij houdt zich niet aan de instructies van Hago Rail Services, terwijl dit gezien de omgeving waarin werknemer werkt, van groot belang is. Op 20 augustus 2014 is werknemer onaangekondigd op het werk verschenen en heeft een collega aangesproken vanwege een geldlening. Hij heeft deze collega ernstig (verbaal) bedreigd. De situatie was die dag zeer beangstigend en collega's van werknemer hebben ingegrepen om verdere escalatie te voorkomen. Nedtrain heeft aan Hago Rail Services duidelijk gemaakt dat zij werknemer niet langer toestaat om op een van haar locaties als schoonmaker werkzaam te mogen zijn. Omdat Hago Rail Services slechts één opdrachtgever heeft is het onmogelijk werknemer weer enige vorm van arbeid te laten hervatten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op de e-grond (verwijtbaar handelen) faalt, omdat niet vaststaat dat het handelen van werknemer hem kan worden aangerekend. Op het moment dat werknemer zijn collega heeft aangesproken was bij hem sprake van psychische problemen (een psychose), reden waarom reeds bij beschikking van 18 augustus 2014 is bepaald dat werknemer verplicht moet worden opgenomen in een GGZ-instelling. Ook de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) kan het verzoek niet dragen. In de zinsnede 'zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren' ligt besloten dat de verstoring van de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam moet zijn. Hiervan is niet gebleken.

Meer subsidiair heeft Hago Rail Services gesteld dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in een andere grond dan de onder de in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a tot en met g BW genoemde omstandigheden, zijnde de 'h-grond'. Deze ontslaggrond geldt als een vangnetbepaling voor omstandigheden die niet vallen onder de andere ontslaggronden maar

wel van dien aard zijn dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De regering heeft benadrukt dat de h-grond niet behoort te worden gebruikt voor het repareren van een op een van de andere gronden onvoldoende onderbouwd ontslag of dat meerdere onvoldragen gronden bij elkaar worden genomen om tezamen een voldragen grond te vormen. Daarvan is in dit geval geen sprake. De kantonrechter merkt de omstandigheid die Hago Rail Services aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd, dat haar enig opdrachtgever werknemer niet meer wil toelaten op haar locaties, aan als andere dan de in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a tot en met g genoemde omstandigheden. Nu Hago Rail Services onweersproken heeft gesteld dat Nedtrain haar enige opdrachtgever is, is het voor haar niet mogelijk werknemer weer aan het werk te zetten in zijn eigen functie. Het is daardoor evenmin mogelijk werknemer te herplaatsen in een andere (soortgelijke) functie of in een ander team. De werkzaamheden die verricht moeten worden vinden immers allemaal plaats op het terrein van Nedtrain. Er kan om die reden door Hago Rail Services geen invulling meer worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Onder die omstandigheden kan van Hago Rail Services niet in redelijkheid worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Hago Rail Services wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Er is geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:2300

Zaaknummer: 4792651 / AR VERZ 16-25 en 4869870 / AR VERZ 16-50

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: R.M. Dessaur en H.J.A. van Dijk

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