

RECHTSPRAAK

## NS Reizigers B.V./werknemer

***Machinist is kennelijk niet in staat om met werkgever op gepaste wijze te communiceren, maar gaat daarmee ondanks veelvuldige waarschuwingen steeds over de schreef. Dit is geen onwil maar onvermogen. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Geen ernstig verwijtbaar handelen door werknemer of werkgever.***

### *Feiten*

Werknemer is sedert 11 juni 2002 in dienst van NSR en is laatstelijk werkzaam in de functie van machinist. Op 22 oktober 2010 heeft werknemer na een ruzie een reiziger geslagen. Hiervoor heeft NSR hem een waarschuwing gegeven en een coachingstraject aangeboden. Daarna hebben zich verschillende incidenten voorgedaan. Op 11 mei 2015 en 18 november 2015 was werknemer betrokken bij twee veiligheidsincidenten. De adviescommissie veiligheidsincidenten heeft op 20 november 2015 geadviseerd werknemer tot nader order niet in te zetten als machinist, omdat de adviescommissie unaniem van mening was dat een gemis aan probleemherkenning en het nemen van verantwoordelijkheid naar voren komt uit het interview met hem en zijn personeelsdossier. Alvorens weer inzetbaar te zijn als machinist moet er volgens de adviescommissie gesproken worden over zijn houding en gedrag teneinde te bekijken of hij aan zijn gewenste houding en gedrag wil werken. Daarna zijn er verschillende gesprekken geweest over vervangend werk, heeft werknemer zich ziek gemeld en heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen. Er zijn diverse twistpunten ontstaan. NS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond).

### *Oordeel*

Naar aanleiding van het advies van de adviescommissie heeft de leidinggevende van werknemer een afspraak met hem willen plannen op zijn verjaardag. De partner van werknemer heeft hierop in de richting van zijn leidinggevende ongepast gereageerd. Dit kan evenwel niet (zonder meer) aan werknemer worden tegengeworpen en dient bij de beoordeling van dit verzoek buiten beschouwing te worden gelaten. Op 29 januari 2016 hebben partijen gepoogd de relatie weer vlot te trekken en daarbij afspraken gemaakt, waaronder de afspraak om zich te houden aan de afspraken en de gedragsregels. Werknemer heeft die afspraken geschonden door zich in een Facebookbericht tegen het management uit te spreken en tijdens een gesprek daarover te spreken over praktijken van de NSB. Een

dergelijke reactie geeft geen pas. Als werknemer het ergens niet mee eens is en daar uiting aan wil geven, behoort hij dit rechtstreeks aan de leidinggevende te laten weten (en niet publiekelijk via Facebook) en zonder (onnodig grievende en) beledigende uitlatingen te doen (dus niet met een verwijzing naar NSB-praktijken). Dit geldt temeer voor werknemer, die immers al meermalen gewaarschuwd was en zelfs coaching had ontvangen in verband met zijn gebrekkige communicatie. Hierna heeft NSR geconcludeerd dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en aangegeven dat zij streeft naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent echter niet dat de kantonrechter de gedragingen van werknemer daarna niet meer hoeft of kan beoordelen. In september 2016 heeft werknemer de aMSO nog geschreven dat hij ervoor gaat zorgen dat diens carrière bij NS ten einde komt en dat hij straks slecht gaat slapen en heeft hij hem 'erg laf' en 'een lachwekkend figuur' genoemd. Met deze uitlatingen overschrijdt werknemer wederom de behoorlijke omgangsnormen die werkgever en werknemer jegens elkaar in acht hebben te nemen. Ook is hij niet verschenen op een gesprek op 19 september 2016 om te praten over passend werk. Het voorgaande maakt duidelijk dat werknemer kennelijk niet in staat is om (met NSR) te communiceren op gepaste wijze, maar daarmee steeds over de schreef gaat ondanks veelvuldige waarschuwingen. Dit speelt al – met tussenpozen – sinds 2010. Ter zitting heeft werknemer aangegeven niet het laakbare van zijn handelen in te zien, hij zoekt de schuld telkens bij NSR en meent dat zij maar moet leren omgaan met zijn 'directe' wijze van communiceren. Dat geeft de kantonrechter ook geen vertrouwen in een verbetering van de communicatie op korte termijn. Gelet op de ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen worden ontbonden. Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Hoewel zijn communicatiewijze verwijtbaar is, houdt de kantonrechter er rekening mee dat mogelijk geen sprake is van onwil maar van onvermogen om zijn communicatiewijze aan te passen, dat een aantal van die uitlatingen zijn gedaan ten tijde van een burn-out en dat de leidinggevende van werknemer zich ook niet professioneel heeft uitgelaten over de partner van werknemer, nog daargelaten of er nu gezegd is dat hij haar alle hoeken van het station zou hebben laten zien of haar uit alle hoeken van het station zou hebben laten halen. Van ernstige verwijtbaarheid van de zijde van NS is geen sprake.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 05-04-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2017:4400

**Zaaknummer:** 5673161 EA VERZ 17-66

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** L.J.M. Kloosterman en M.F.J.M. van Rooy

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW