

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

<p>Billijke vergoeding van € 60.000. De kantonrechter betreft de gevolgen van het ontslag mede bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding, nu de redenen die werknemer heeft om afstand te doen van een verweer gericht op afwijzing van het ontbindingsverzoek aan werkgever zijn toe te rekenen wegens haar ernstig verwijtbaar handelen.</p>

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2002 werkzaam bij werkgever en vervult daar sinds 2009 de functie van Leider Werkplekbeveiliging. Op 13 oktober 2016 om 00:02 uur heeft tijdens een dienst van werknemer een dodelijk ongeval plaatsgevonden op het spoor bij Meteren, waarbij een Begeleider Buitendienst is aangereden door een trein. Werknemer heeft zich in april 2017 ziek gemeld. Werknemer heeft in kort geding op grond van artikel 843a Rv afgifte van het rapport van de Inspectie SZW en interne onderzoeksrapporten opgesteld door KVGM/ProRail die betrekking hebben op het dodelijke ongeval van 13 oktober 2016 op het spoor bij Meteren gevorderd. Dit verzoek is toegewezen. Het UWV heeft op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel uitgebracht en oordeelde hierin op 15 september 2017 dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn. Werkgever vordert nu – kort samengevat – ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Het vertrouwen van werkgever in werknemer is beschaamd, onder meer omdat (samengevat): (1) werknemer zijn minderjarige autistische zoon tijdens de nacht van het ongeval heeft meegenomen naar werk en hem werkzaamheden heeft laten uitvoeren, (2) het meebrengen van de zoon naar de werkplek in eerste instantie is verzwegen door werknemer, (3) werknemer telefoongesprekken met zijn leidinggevende en collega's heeft opgenomen ondanks hierop te zijn aangesproken en (4) werknemer opgenomen gesprekken van de nacht van het ongeval heeft gewist, waaronder een gesprek met de overleden medewerker.

Oordeel

Bij de mondelinge behandeling is voldoende duidelijk geworden dat werknemer geen verweer voert gericht op afwijzing van het ontbindingsverzoek. In deze situatie is het niet aan de kantonrechter, ook al zou hij van mening zijn dat de aangevoerde ontslaggrond ondeugdelijk is, om het ontbindingsverzoek toch af te wijzen. Aan werknemer wordt een

transitievergoeding toegekend van € 40.692,67 bruto. Het geschil gaat dan enkel nog om de vraag of er grond bestaat om aan werknemer ook een billijke vergoeding toe te kennen en zo ja welke. De kantonrechter is samenvattend van oordeel dat de vier zaken die werkgever aan werknemer heeft verweten, die zij in de procedure verder heeft toegelicht en uitgewerkt, haar naar redelijkheid niet tot het oordeel had mogen brengen dat de arbeidsverhouding met werknemer ernstig was verstoord. Als de verstoring van de relatie met werknemer vanwege de aard van de verwijten al wel direct als ernstig mocht worden gekwalificeerd, had werkgever zich bovendien kunnen en moeten inspannen om die verstoring op te lossen. Daarmee is de conclusie dat werkgever niet over een voldragen ontslaggrond beschikte en zij dat dan ook niet kan tegenwerpen aan het verzoek van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Werkgever heeft er vanwege het dodelijk ongeval op 15 november 2016 voor gekozen om werknemer vrij te stellen van zijn werk. Dat is niet onbegrijpelijk. De onderzoeken naar de toedracht van het ongeval waren toen immers nog in volle gang. Het is voorstelbaar dat deze ordemaatregel van werkgever een zware wissel trok op werknemer, niet alleen omdat hij (mede) onderwerp van onderzoek was en daarover in onzekerheid verkeerde, maar ook omdat hij als ooggetuige de last van de gebeurtenis met zich mee had (en heeft) te torsen. Het lag dan ook op de weg van werkgever om de uitkomst van de onderzoeken direct met werknemer te delen. Werkgever heeft dat echter niet gedaan. Pas door het voeren van een kort geding heeft werknemer beschikking gekregen over de rapporten. De kantonrechter oordeelt op grond van hetgeen hiervoor is vastgesteld dat werkgever de arbeidsrechtelijke positie van werknemer stelselmatig tekort heeft gedaan. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is daarvan het gevolg en de kantonrechter zal daarom een billijke vergoeding aan werknemer toekennen als bedoeld in artikel 7:681 lid 8 onderdeel c BW. De kantonrechter zal de gevolgen van het ontslag mede betrekken bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding, nu de redenen die werknemer heeft om afstand te doen van een verweer gericht op afwijzing van het ontbindingsverzoek aan werkgever zijn toe te rekenen wegens haar ernstig verwijtbaar handelen. Het te verwachten inkomensverlies en de pleister op de wonde leiden tot toekenning van een billijke vergoeding van € 60.000.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-10-2017

Zaaknummer: 6100659 \ HA VERZ 17-77