

RECHTSPRAAK

NS Reizigers B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek op e-grond of g-grond. Niet is aangetoond dat werknemer als treinmachinist onbevoegd heeft gereden. Een verstoorde relatie tussen werknemer en zijn direct leidinggevende maakt nog niet dat dit geldt voor de gehele organisatie, temeer daar inhoudelijk niets op het functioneren van de werknemer is aan te merken.

Feiten

Werknemer is sedert 12 augustus 2002 in dienst bij werkgever (NS) in de functie van machinist. In augustus 2011 is er een klacht over werknemer binnengekomen. De betreffende klacht is uiteindelijk uit het personeelsdossier van de werknemer gehaald. Na onderzoek van een incident op 6 februari 2013 heeft werknemer op 29 februari 2013 per brief een waarschuwing gekregen. Op 12 december 2014 heeft zich opnieuw een incident voorgedaan, net als op 7 april 2016, waarna de werknemer is geschorst (vrijgesteld van werk met behoud van salaris) in afwachting van een onderzoek naar het doelbewust ontvreemden van schoenen. Op 22 april 2016 is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden tot beëindiging van het dienstverband tegen 1 augustus 2016. Na dit gesprek heeft de werknemer zich ziek gemeld. Op 9 juni 2016 heeft weer een gesprek plaatsgehad tussen betrokkenen naar aanleiding van de sommatie van de gemachtigde van de werknemer om hem weer tot zijn werk toe te laten, waarna de werknemer per 11 juni 2016 weer als machinist is tewerkgesteld. Op 2 december 2016 is het functioneren van de werknemer over het jaar 2016 als onvoldoende beoordeeld. Op 4 mei 2017 hebben de werknemer en zijn teammanager een gesprek gehad over de voortgang. De werknemer is op 15 juni 2017 geschorst (met behoud van salaris). Daaraan zijn meerdere redenen ten grondslag gelegd. De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden op basis van de e- dan wel g-grond.

Oordeel

De werkgever voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding primair is gelegen in het (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer. De werkgever heeft daartoe een schier onuitputtelijke reeks incidenten opgesomd. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren deze feiten en omstandigheden evenwel geen redelijke grond voor ontbinding op basis van de e-grond op. Daartoe wordt het volgende overwogen. Daar waar de werkgever het incident rond de klacht van 2011 aanhaalt, gaat de kantonrechter daaraan voorbij, nu geen aantekening in

het personeelsdossier van de werknemer zou worden gemaakt. De kantonrechter gaat evenzeer voorbij aan de andere incidenten uit de periode 2013-2016, nu daaraan door de werkgever geen gevolg is gegeven, althans door het tijdsverloop het gewicht van ernstig verwijtbaar handelen is ontnomen. Het voorgaande laat onverlet dat de werkgever na de waarschuwing van 23 juni 2016 en de onvoldoende beoordeling over 2016 een verbetertraject kon inzetten teneinde te kunnen beoordelen of mogelijk sprake was van disfunctioneren. Op die grond heeft de werkgever de thans verzochte ontbinding echter niet gebaseerd. Het voorgaande leidt ertoe dat het (ernstig) verwijtbaar handelen als ontbindingsgrond uitsluitend kan worden onderbouwd aan de hand van de bij brief van 15 juni 2017 geformuleerde verwijtbare gedragingen (oneigenlijk gebruik van de pauzepas; rijden zonder bevoegdheidsbewijzen; rijden zonder wegbekendheid; het niet afhalen van folders Spoorwegtunnels en Bewust&Alert en mailverkeer na ziekmelding). Dit is onder meer gemotiveerd door de werknemer betwist dan wel onvoldoende onderbouwd. Dit leidt ertoe dat de verzochte ontbinding op basis van (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer niet toewijsbaar is. Hetzelfde geldt voor de ontslaggrond van de verstoorde arbeidsverhouding. Het moge zo zijn dat de werkrelatie tussen de huidige teammanager en de werknemer niet als een vruchtbare samenwerking kan worden gekenschetst, maar van een grote organisatie als de werkgever kan worden verlangd om in geval van een dergelijke mismatch om te zien naar een andere standplaats voor de werknemer. Dat klemmt temeer daar op het vakinhoudelijk functioneren van de werknemer niets valt aan te merken. Dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, dan wel dat het aanbieden daarvan in de gegeven omstandigheden niet van de werkgever kan worden gevergd, is de kantonrechter niet gebleken. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:5002

Zaaknummer: 6196529 AR VERZ 17-83

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: S. van Creij en A. Baas

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:686a lid 3 BW