

RECHTSPRAAK

## werknemer/NS Reizigers B.V.

***Kort geding. NS Reizigers heeft de bevoegdheid om de opleiding tot X voortijdig af te breken.***

### *Feiten*

Werknemer is krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 3 april 2017 in dienst getreden van NS Reizigers voor de duur van een jaar, in de functie van Aspirant-X. De opleiding tot Aspirant-X neemt ongeveer een half jaar in beslag en bestaat uit een theoretisch deel en een praktijk deel. Het theoretische gedeelte van de opleiding wordt door het NS Leercentrum verzorgd. Het praktische gedeelte van de opleiding wordt verzorgd door mentoren. Een Aspirant-X krijgt bij de start van de opleiding enkele vaste mentoren, waarbij afwisselend (afhankelijk van roosters en beschikbaarheden) soms de begeleiding ook door andere mentoren plaatsvindt. Later in de opleiding wordt een Aspirant-X met andere mentoren ingeroosterd, om zo de opleiding te 'finetunen'. De Teammanager van een Aspirant-X blijft eindverantwoordelijke. Werknemer heeft alle theorie-examens behaald. Op 13 oktober 2017 deelt C aan werknemer mee dat hij zijn opleiding niet verder mag vervolgen. Werknemer vordert veroordeling van NS Reizigers bij wege van voorlopige voorziening om hem primair in de gelegenheid te stellen de opleiding tot Aspirant-X af te maken vanuit een ander standplaats, onder een andere teamleider dan de teamleider onder wie werknemer werkzaam was, hem daartoe in de praktijk de begeleiding en opleiding te geven die daarvoor vereist en gebruikelijk is en hem in de gelegenheid te stellen de praktijktoets af te leggen.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat het tot de bevoegdheid van NS Reizigers moet worden gerekend om de opleiding voortijdig af te breken, wanneer duidelijk is geworden dat 'het er niet in zit'. Van NS Reizigers als werkgever annex opleider mag niet verwacht worden dat zij, wetende dat de desbetreffende kandidaat niet zal slagen voor de opleiding, hem desondanks de volledige opleiding laat afmaken. De stelling van werknemer dat de vaste mentoren positief waren over hem en de 'nieuwe' mentoren alleen maar negatief, volgt de kantonrechter niet. B (een van de vaste mentoren) was immers in juli 2017 niet tevreden over de ontwikkeling van werknemer. Bovendien blijkt uit de nadien voorgevallen incidenten dat werknemer zich niet of onvoldoende heeft ontwikkeld. Werknemer heeft in september en oktober 2017 dezelfde fouten gemaakt die hij in juli 2017 ook maakte. Ter zitting heeft werknemer erkend dat de door NS Reizigers genoemde incidenten hebben plaatsgevonden, maar hij kon zijn keuzes uitleggen. Hij stelt bijvoorbeeld dat, ook al kon hij een treinstel niet zien, hij zeker wist dat hij

geen reizigers over het hoofd had gezien en de veiligheid niet in het gedrang kwam. Wat hier ook van zij, feit blijft dat werknemer zich niet aan de veiligheidsvoorschriften heeft gehouden. Voorschriften die niet veel inspanning eisen, maar wel van essentieel belang zijn voor de veiligheid van de reizigers. Hierdoor geeft werknemer dan ook geen blijk van geschiktheid. De kantonrechter volgt NS Reizigers in haar stelling dat werknemer onbetrouwbaar overkomt wat zijn zelfreflectie betreft. In zijn zelfreflectieverslag schrijft hij meer aandacht te gaan besteden aan veiligheid en planning en dat hij aan zijn verbeterpunten heeft gewerkt. Hij stelt bijvoorbeeld: 'naar binnen lopen voordat de deuren zijn gesloten, zijn als sneeuw voor de zon verdwenen'. Vervolgens sluit hij op 10 en 11 oktober 2017 de deuren van de trein terwijl hij niet alle treinstellen kon zien. Bovendien weet hij ondanks het feit dat hij vóór aanvang van de rit 40 minuten pauze heeft gehad niet of er tunnels aanwezig zijn op zijn route. De stelling van werknemer dat NS Reizigers te vroeg heeft besloten dat hij zijn opleiding niet mocht vervolgen, is door NS Reizigers gemotiveerd betwist. Reeds in juli 2017 B zijn zorgen geuit omtrent de ontwikkeling van werknemer, met name op het gebied van veiligheid. De Teammanager van werknemer heeft dezelfde fouten die de mentor in juli had benoemd in september 2017 opnieuw geconstateerd. Dat NS Reizigers werknemer vervolgens met andere mentoren op pad heeft gestuurd en de nieuwe mentoren extra goed op werknemer hebben gelet, bevreedt de kantonrechter niet. NS Reizigers constateerde immers achterstand in het leerproces van werknemer en wilde hem op een andere wijze, die zij geschikter vond, begeleiden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NS Reizigers, alvorens tot de conclusie te komen dat het voortzetten van de opleiding geen toegevoegde waarde meer had, werknemer voldoende in de gelegenheid gesteld aan zijn verbeterpunten te werken. Dit alles maakt dat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk is geworden dat NS Reizigers goede gronden had te twifelen aan de geschiktheid van werknemer en om te besluiten dat werknemer de opleiding niet verder mocht vervolgen. Zowel de primaire als de subsidiaire vordering van werknemer zal worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 02-02-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2018:5879

**Zaaknummer:** 6533364 UV EXPL 17-356

**Rechters:** J.J.M. De Laat

**Advocaten:** B.F.M. Bos en M.E. van Schaik