

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft tijdens zijn werkzaamheden schade veroorzaakt. Het actief gevoerde beleid van werkgever houdt echter niet in dat als een werknemer schade heeft veroorzaakt, hij rekening moet houden met de mogelijkheid van ontslag.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2009 in dienst van werkgever. Omdat het aantal schades tijdens uitvoering van de werkzaamheden aan eigendommen van werkgever en eigendommen van klanten van werkgever structureel te hoog is, voert werkgever een actief beleid om deze schades te beperken. Als onderdeel van het schadebeleid dienen werknemers van werkgever schades direct te melden na het ontstaan daarvan. Op 5 november 2020 is werknemer aangesproken op een schade aan een vangrail op het terrein van werkgever. Tijdens de late dienst van de zogenoemde spil A heeft zich op 1 juni 2021 een incident voorgedaan. Naar aanleiding van dat incident heeft werkgever werknemer op 3 juni 2021 op non-actief gesteld, hetgeen per brief is bevestigd. Werknemer heeft op 4 juni 2021 bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Na een intern veiligheidsonderzoek op de avond van 1 juni 2021 heeft Schade-expert BMT Global in opdracht van werkgever een schadeonderzoek uitgevoerd. Volgens het rapport van BMT bedraagt de schade in de ruimen 9 en 7 (een ander schade incident op 4 juni 2021) van MV Europe circa € 25.000. Werkgever heeft op 8 juni 2021 kenbaar gemaakt voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer is niet ingegaan op het aanbod om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in deze zaak prematuur is verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De door werkgever aangedragen feiten en omstandigheden, voor zover die komen vast te staan, kunnen niet tot ontbinding leiden. Weliswaar kan worden vastgesteld dat werknemer tijdens zijn werkzaamheden schade heeft veroorzaakt, en dat het aan werknemer bekend is dat werkgever een actief beleid voert om schades te beperken, maar dit beleid houdt niet in dat als een werknemer schade heeft veroorzaakt, hij rekening moet houden met de mogelijkheid van ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn er ook onvoldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat werknemer zich met betrekking tot de schade schuldig heeft gemaakt aan moedwillig en roekeloos gedrag. Vast staat wel dat werknemer te nonchalant met de schade is omgesprongen. Ook is aan werknemer te verwijten de wijze waarop hij X daarna heeft benaderd. Verder staat vast dat werknemer de behandelaar

van het door werkgever ingeschakelde schadebedrijf BMT telefonisch – zonder melding te maken van zijn betrokkenheid – heeft benaderd om te informeren naar de deugdelijkheid van de geschatte schadeomvang. Alhoewel voor zich spreekt dat dit niet de bedoeling is, kan de kantonrechter volgen dat werknemer op zoek was naar nadere info omdat zijn baan vanwege de schade op de tocht stond. Dat werknemer bij dit gesprek zich dreigend of intimiderend heeft uitgelaten is niet gesteld of gebleken. Tot slot is gebleken dat werknemer na de op non-actiefstelling contact heeft gehad met collega's. Het spreekt voor zich dat na het incident met X werknemer met hem geen contact mocht opnemen. Voor andere collega's gaat dat wat ver. In elk geval is niet nader toegelicht wat precies het zwaarwegend belang van werkgever hierbij was. Ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:4445

Zaaknummer: 9327120 EA VERZ 21-454

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: E.A.V. van Dam en J.M. Geerdes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW