

RECHTSPRAAK

Assistent-teamleider vult volgens werkgeefster intern schadeformulier na bedrijfsongeval verkeerd in. Werkgeefster vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Verzoek wordt afgewezen en werknemer moet weer worden toegelaten tot het werk.

Feiten

Werknemer is vanaf 14 juli 2007 bij CLdN Ports Netherlands B.V. (hierna: CLdN) in dienst in de functie van assistent-teamleider met een salaris van € 5.198,25 bruto per maand, exclusief 8,6% vakantietoeslag, een vaste ploegentoeslag van € 1.088,72 bruto per maand en een structurele overwerkvergoeding van gemiddeld € 722 bruto per maand. Op 27 juni 2023 heeft zich een bedrijfsongeval voorgedaan. Werknemer heeft, in de hoedanigheid van zijn functie, een intern schadeformulier ingevuld. Hij heeft op dit formulier ingevuld dat het ongeval is veroorzaakt door een technische fout bij de translifter. Werknemer heeft een kopie van het formulier aan de betrokken medewerker gegeven en later per WhatsApp onder meer geschreven dat hij hem heeft 'ingedekt'. CLdN verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden, primair omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op grond van een combinatie van omstandigheden (i-grond). CLdN verwijt werknemer dat hij het schadeformulier bewust onjuist heeft ingevuld, dat hij een kopie aan de medewerker heeft gegeven en dat hij die medewerker heeft 'ingedekt'. CLdN verwijt werknemer dat hij ook een jaar later, toen hij door CLdN op deze gedragingen werd aangesproken, onjuiste of tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd en dat hij geen blijk geeft van zelfinzicht. Werknemer is het niet eens met het verzoek en vindt dat het moet worden afgewezen.

Oordeel

Onvoldoende gebleken van verwijtbaar handelen

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende gebleken is van verwijtbaar handelen. Van verwijtbaar handelen in een geval als dit kan naar haar oordeel pas dan sprake zijn, als vaststaat dat de werknemer (i) welbewust en (ii) met het doel om de werkgever te schaden, onjuiste informatie heeft opgenomen in een document dat (iii) bedoeld is om tot bewijs van de oorzaak van een ongeval te dienen. Aan geen van deze drie elementen is hier voldaan. Van een welbewuste actie van werknemer om het formulier verkeerd in te vullen, is niet gebleken. Ook is niet gebleken dat werknemer als doel heeft gehad om CLdN schade toe te brengen. Tot slot vindt de kantonrechter van (groot) belang dat het hier gaat om een intern

schadeformulier, dat niet bedoeld is om te dienen als bewijs in een eventuele (letsel)schadezaak. Het verwijt van CLdN aan het adres van werknemer dat hij een jaar later tegenstrijdige verklaringen zou hebben afgelegd, is onvoldoende om te oordelen dat sprake is van verwijtbaar handelen die ontbinding rechtvaardigt.

Onvoldoende gebleken van een verstoorde arbeidsverhouding en geen cumulatiegrond

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende gebleken is van een verstoorde arbeidsverhouding die maakt dat van CLdN in redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Omdat onvoldoende gebleken is van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding, is ook geen sprake van een combinatie van omstandigheden. Nu er geen sprake is van een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, is er geen reden om de op non-actiefstelling nog langer te handhaven. CLdN moet werknemer weer te werk stellen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12481

Zaaknummer: 11277336 VZ VERZ 24-7672

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: mr. O. van der Kind, I. Zaal en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 288 Rv