

RECHTSPRAAK

ARRIVA multimodaal B.V./werknemer

Bewijslevering werkgever geslaagd. Het herhaaldelijk voortijdig beëindigen van diensten en het zonder bevoegdheid in beslag nemen van mobiele telefoons van reizigers om te voorkomen dat ze wegrennen voordat een bekeuring is uitgeschreven, levert ernstig verwijtbaar handelen van werknemer (BOA) op.

Werknemer is in dienst van ARRIVA multimodaal B.V. (hierna: Arriva). Bij tussenbeschikking van 27 oktober 2016 (hierna: de tussenbeschikking) is Arriva opgedragen om feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit blijkt dat werknemer op 9 mei, 25 mei en 29 juni 2016 te vroeg zijn dienst heeft beëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wijziging procespartij

De rechtsvoorgangster van Arriva, Veolia, heeft een verzoek wijziging procespartij gedaan. Alhoewel zij daarin heeft verwezen naar artikel 225 en 227 Rv, is de kantonrechter van oordeel dat deze bepalingen niet op de verzoekschriftprocedure van toepassing zijn (in gelijke zin: Hof Arnhem-Leeuwarden d.d. 25 februari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:1852). Nu werknemer bij antwoordakte heeft kunnen reageren op dit verzoek en uit zijn reactie niet blijkt dat hij daardoor in zijn (processuele) belangen is geschaad, zal het verzoek tot wijziging procespartij worden toegestaan.

Bewijslevering geslaagd?

Uit de verklaringen van de getuigen blijkt dat alleen de teamleider bij Arriva op 9 mei 2016 heeft gezien dat werknemer zijn dienst vroegtijdig heeft beëindigd. Genoegzaam is komen vast te staan dat – los van de vraag of werknemer ook op 9 mei 2016 te vroeg zijn dienst heeft beëindigd – de waarnemingen van de teamleider aanleiding waren om nader te onderzoeken of werknemer vaker zijn dienst voortijdig beëindigde. Uit de verklaringen van de getuigen is genoegzaam komen vast te staan dat werknemer op 25 mei 2016 zijn dienst voortijdig heeft beëindigd. Uit de verklaringen van zowel een manager als de teamleider volgt voorts dat, toen zij op 29 juni 2016 stonden te posten, zij zelf hebben gezien dat de auto van werknemer ongeveer 12 minuten voor 01:00 uur langsreed. Hiertegenover staat de blote ontkenning van werknemer, die verder op geen enkele wijze wordt ondersteund. Werknemer heeft zichzelf verder ook niet onder ede als partijgetuige laten horen. Derhalve gaat de kantonrechter ervan

uit dat werknemer ook op 29 juni 2016 zijn dienst te vroeg heeft beëindigd, nu er geen enkele aanleiding is om aan de juistheid van de verklaringen van de manager en de teamleider te twijfelen. De conclusie is dat Arriva in haar bewijslevering is geslaagd.

E-grond

In de tussenbeschikking is reeds overwogen dat, wanneer Arriva slaagt in haar bewijslevering, het ontbindingsverzoek op de e-grond (verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer) zal worden toegewezen. Daaraan lag mede ten grondslag dat werknemer – die als BOA geacht wordt zijn wettelijke bevoegdheden te kennen – ook niet consistent is geweest in zijn stellingen over het innemen van mobieltjes van reizigers op korte trajecten om te voorkomen dat ze wegrennen voordat de bekeuring is uitgeschreven. Werknemer heeft zelfs erkend dat hij als BOA weet dat hij geen mobieltjes mag innemen om dit wegrennen te voorkomen. Ook heeft hij ter zitting te kennen geven dat hij deze methode zelf heeft bedacht: ‘in een opwelling de eerste keer, maar het werkt’. Voorts staat vast dat werknemer hierover geen overleg heeft gevoerd met zijn directe leidinggevenden. Dit, in samenhang bezien met het feit dat Arriva in haar bewijslevering is geslaagd, leidt tot het oordeel dat de e-grond alleen al daarom voldragen is. De overige voorvallen die Arriva heeft aangevoerd ter invulling van de e-grond (beweerde schending re-integratieverplichtingen, beweerd plichtsverzuim wegens roken op perron, het niet volledig dragen van bedrijfskleding en het aanspreken van twee minderjarige reizigers met ‘schatjes’) behoeven daardoor geen beoordeling meer. Herplaatsing ligt gelet op artikel 7:669 lid 1 BW niet in de rede. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het herhaaldelijk zonder voorafgaande toestemming van de werkgever voortijdig beëindigen van de dienst na daarvoor mondeling en schriftelijk te zijn gewaarschuwd én het zonder bevoegdheid in beslag nemen van mobiele telefoons van reizigers, terwijl hij wist dat hij daartoe geen bevoegdheid had, maken dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Aan werknemer wordt dan ook geen transitievergoeding toegekend. Er bestaat geen aanleiding/grondslag om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:83

Zaaknummer: 5311201 aAZ VERZ 16-169

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: R.J.C. Brouwer en A.M.C. Kuijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW