

RECHTSPRAAK

NS Reizigers B.V./werknemer

Vordering tot ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Het kan niet zo zijn dat incidenten in een ver verleden, zeker als een zeer ruime periode is verstreken waarin geen incidenten zijn geregistreerd, een werknemer zijn gehele carrière blijven achtervolgen.

Feiten

Werknemer is sinds 7 januari 2002 in dienst getreden bij NSR in de functie van hoofdconductor. Op 13 mei 2005 is werknemer voor de eerste keer officieel aangesproken op onregelmatigheden aangaande het tijdig in- en uit dienst melden. Op 3 augustus 2006, 29 april 2009 en 9 juli 2009 heeft werknemer tevens een schriftelijke waarschuwing ontvangen. Werknemer is, naar aanleiding van een incident op 30 oktober 2013 (het niet volgen van zijn dienst), gewaarschuwd voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Gedurende de periode 30 april 2015 tot en met 20 oktober 2015 was werknemer arbeidsongeschikt. Op 25 oktober 2015 zou werknemer opnieuw zijn dienst niet hebben gevolgd. Op 14 november 2016 heeft, naar aanleiding van incidenten op 30 oktober en 6 november 2016, een gesprek plaatsgevonden met werknemer. In dit gesprek heeft de teammanager een laatste waarschuwing voor ontslag gegeven. Het verslag van het gesprek is per brief naar werknemer verzonden. Op 22 juni 2017 heeft naar aanleiding van een incident op 1 juni 2017 een gesprek plaatsgevonden met onder meer werknemer. In dit gesprek heeft de teammanager werknemer voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Ook is werknemer op non-actief gesteld. Werknemer heeft niet met het voorstel ingestemd. NSR verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van de e- of g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de NSR naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en of g BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Onder meer dienen de incidenten die zich hebben voorgedaan voor de tweede helft van 2009 buiten beschouwing te blijven. Het kan niet zo zijn dat incidenten in een ver verleden, zeker als een zeer ruime periode is verstreken waarin geen incidenten zijn geregistreerd, een werknemer zijn gehele carrière blijven achtervolgen. Hoewel de kantonrechter zich realiseert dat het voor NSR van essentieel belang is dat het treinverkeer stipt wordt uitgevoerd, acht de kantonrechter de door

NSR aan werknemer gemaakte verwijten niet zodanig ernstig dat van NSR in redelijkheid niet verwacht kan worden het dienstverband te laten voortduren. In oktober 2013 heeft zich voor het eerst weer een incident voorgedaan. Het duurt vervolgens weer twee jaar voor zich vervolgens weer een incident voordoet. Uit hetgeen hierover tijdens de mondelinge behandeling is meegedeeld, leidt de kantonrechter af dat werknemer vanwege teruggekeerde herniaklachten een lichte dienst draaide en hij niet op een trein reed. Werknemer heeft uitgelegd hoe de vergissing heeft kunnen ontstaan en hij heeft gemotiveerd onderbouwd waarom hij in deze periode vanwege allerlei privéproblematiek niet gereageerd heeft op de brief van 14 november 2016. Onder die omstandigheden kan het werknemer niet worden aangerekend dat hij zich niet (schriftelijk) heeft verweerd tegen hetgeen vermeld staat in de betreffende brief. In tegendeel, het getuigt van weinig inlevingsvermogen bij NSR indien onder dergelijke omstandigheden een brief wordt gestuurd die onmiskenbaar opgevat dient te worden als een allerlaatste waarschuwing en waardoor in feite tot het einde van de arbeidsovereenkomst een incident, hoe klein ook, zal leiden tot het einde van de dienstbetrekking, zo staat verwoord in de brief. Bovendien acht de kantonrechter van belang dat in de brief van 14 november 2016 geen eindtermijn is gegeven. Het is illusoir om te veronderstellen dat werknemer tot het einde van zijn dienstverband geen enkele vergissing zou begaan. Ook de subsidiair door NSR aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde ontbindingsgrond wordt niet aanwezig geacht, reeds omdat werknemer na 1 juni 2017 op de gebruikelijke wijze zijn werkzaamheden gedurende drie weken heeft voortgezet. Indien het laatste voorval zodanig ernstig zou zijn dat dit in de visie van NSR een verstoorde arbeidsrelatie tot gevolg heeft, had het op de weg van NSR gelegen werknemer aansluitend op 1 juni 2017 op non-actief te stellen. Dat is niet gebeurd, zodat van een verstoorde arbeidsrelatie in die zin dat voorzetting redelijkerwijs niet van NSR gevergd kan worden, geen sprake is. De kantonrechter zal wel bepalen dat NSR uiterlijk binnen vier weken na het wijzen van deze beschikking werknemer weder tewerk dient te hebben gesteld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:4208

Zaaknummer: 6300458 \ EJ VERZ 17-301

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: S. van Creij en N.A.C. Verstedden

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW