

RECHTSPRAAK

werknemer/NS Reizigers B.V.

Werknemer is na getuigenverhoor niet geslaagd in tegenbewijs, waardoor de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst op de e-grond heeft ontbonden. Ook hof vindt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Toepassing van 'hardheidsregel' in artikel 7:673 lid 8 BW.

Feiten

OP 18 juni 2018 is een tussenbeschikking gegeven. Werknemer is toegelaten tot het leveren van tegenbewijs tegen de voorshands bewezen geachte omstandigheden waaruit volgt dat NS werknemer terecht verwijt dat hij actief en bewust de bedrijfsvoering van NS heeft verstoord door het treinverkeer stil te laten leggen zonder dat daar een gerechtvaardigde aanleiding voor was. De maatstaf voor het slagen in het tegenbewijs is of werknemer het door NS geleverde bewijs heeft ontzenuwd, waarvoor volstaat dat er voldoende twijfel wordt gezaaid. Het hof heeft de tussenbeschikking voorshands bewezen geacht dat (a) werknemer tijdens het werkoverleg de aanwezigen opriep in het spoor te gaan; (b) tijdens dat werkoverleg heeft geroepen dat hij de shiftleader had gebeld die het treinverkeer (om 17:00 uur) zou platleggen (in verband met – de mogelijkheid van – mensen in het spoor of zodra dat zou gebeuren); en (c) er vanaf 17:00 uur geen concrete aanleiding was voor zijn uitlating 'anders gaan we/gaan ze echt het spoor in', 'anders zeg ik dat er mensen in het spoor staan en dan ben ik wel bij 't juiste adres. En dan leg jij het stil' in het telefoongesprek van 17:09 uur door gedrag van anderen, mede gelet op de beelden waaruit niet blijkt van een strijdvaardige en niet in toom te houden groep of één of meer personen met heethoofdig gedrag binnen die groep.

Oordeel

Met de getuigenverklaringen heeft werknemer niet voldoende ontzenuwd dat er geen concrete aanleiding was voor zijn opmerkingen in het telefoongesprek van 17:09 uur. Uit deze getuigenverklaringen blijkt niet dat vanaf 17 uur één of meer personen binnen de groep het voornemen hadden om het spoor in te gaan, laat staan dat voornemen kenbaar hadden gemaakt aan werknemer. Ook volgt uit deze getuigenverklaringen niet dat een getuige de verwachting had dat een ander uit de groep het spoor in zou gaan. Geen van de getuigen heeft duidelijk gemaakt dat, ondanks de indruk die de beelden op het hof hebben gemaakt, sprake was van een zodanige explosieve sfeer binnen de groep mensen in de buurt van werknemer, dat er voor hem aanleiding was om op het tijdstip van 17:09 uur te bellen met de

treindienstleiding aan de oostzijde en de geciteerde opmerkingen te maken. Hoewel werknemer wel is geslaagd in het leveren van tegenbewijs tegen de aantijging dat hij zelf de aanwezigen tijdens het werkoverleg heeft opgeroepen om het spoor in te gaan, is hij niet geslaagd in het ontzenuwen van de twee andere verwijten. Het hof wil wel aannemen dat werknemer, gelet op wat anderen volgens de aan zijn zijde gehoorde getuigen tijdens dit werkoverleg zouden hebben gezegd, omstreeks 16:48 uur reden had NS daarover te informeren, maar uit die verklaringen blijkt niet van een zo actuele dreiging dat hij NS ervan moest overtuigen dat er vanaf 17 uur beter geen treinen meer konden rijden. De vervolgens door werknemer tegenover de groep geuite mededeling dat het treinverkeer om 17 uur plat zou gaan, is niet gericht op de veiligheid maar lijkt veeleer een beoogd doel van de actie. Een rechtvaardigingsgrond voor deze handelwijze van werknemer ontbreekt. De arbeidsovereenkomst met werknemer is terecht op de e-grond ontbonden, ook indien werknemer tevoren niet van plan was het treinverkeer te ontregelen en ook zonder betrokkenheid bij de noodremincidenten. Het hof acht het ook ernstig verwijtbaar dat een NS-medewerker actief en bewust aanstuurt op het stilleggen van treinverkeer zonder dat daarvoor een aanleiding is die in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd is. Met de grieven 9 en 10 komt werknemer op tegen de beslissing dat hem geen (deel van de) transitievergoeding toekomt. Het zonder rechtvaardigingsgrond actief en bewust aansturen op het stilleggen van het treinverkeer is geen (relatief) kleine misstap. Hoewel er geen gerechtvaardigde reden was voor het aandringen op stilleggen van het treinverkeer tijdens de telefoongesprekken die werknemer met NS voerde, de mededeling dat het treinverkeer plat zou gaan om 17 uur aan de groep tijdens het werkoverleg niet tot strekking had de veiligheid te bevorderen en werknemer anders dan een collega, ook niet tegenover NS heeft bekend dat hij een misstap heeft begaan, ziet het hof in bovenstaande omstandigheden die de zaak kleuren voldoende reden om het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar te achten dat werknemer na 38 jaar geheel met lege handen staat. Daarbij spelen ook overige door werknemer genoemde persoonlijke omstandigheden een rol, te weten zijn leeftijd, deelpensioen, beperkte opleiding en gezondheidssituatie. De gevolgen van het verlies van de transitievergoeding, die bedoeld is om de gevolgen van het ontslag te verzachten, zijn voor werknemer ernstig. Gevoegd bij de omstandigheden waaronder werknemer heeft gepoogd te treinen stil te laten leggen is dat reden voor het hof om werknemer 50% toe te kennen van de transitievergoeding die hij anders bij ontbinding per 1 januari 2018 zou hebben ontvangen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:447

Zaaknummer: 200.234.723/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en J.A. Gimbrère

Advocaten: R. Patandin, J.M. van Slooten en P. Disseldorp

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:673 lid 8 BW en 7:669 lid 3 sub e BW