

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond van de arbeidsovereenkomst van adviseur railveiligheid bij de GVB. Een al jaren slepende discussie over de gewenste werkwijze heeft de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2016 in dienst getreden bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) in de functie van adviseur railveiligheid. Via onder meer een coach is geprobeerd om werknemer, onder meer op communicatief vlak, beter te laten functioneren. In december 2022 heeft GVB te kennen gegeven met de samenwerking te willen stoppen. Werknemer heeft in januari 2023 het standpunt ingenomen dat GVB zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer in de gelegenheid te stellen zich te verbeteren. Partijen hebben in juni 2022 een mediationtraject zonder succes afgerond. In september 2022 heeft GVB de conclusie getrokken dat de arbeidsrelatie onherstelbaar beschadigd was. In januari 2023 heeft GVB aangegeven een ontbindingsverzoek in de gaan dienen. In de onderhavige procedure verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek, en verzoekt subsidiair een billijke vergoeding van € 75.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat volgens de functieomschrijving een adviseur veiligheid het veiligheidsbeleid zowel moet formuleren als realiseren. De tussen partijen ontstane frictie is voor een groot deel te herleiden tot de nadruk van werknemer op het eerste onderdeel, het formuleren van het veiligheidsbeleid aan de hand van de toepasselijke wet- en regelgeving, terwijl GVB van werknemer verwacht dat hij er tevens voor zorgt, althans eraan bijdraagt, dat het veiligheidsbeleid effectief wordt in- en uitgevoerd door mee te denken met het management over de wijze waarop de maatregelen kunnen worden geïmplementeerd. GVB erkent dat werknemer zeer deskundig is op zijn vakgebied en dat zijn adviezen kwalitatief goed zijn. Het probleem voor GVB met werknemer is dat hij, als zijn adviezen niet integraal overgenomen worden, verdere medewerking stopt en hij zich afzijdig houdt, waarbij hij zich beroept op zijns inziens anders te grote veiligheidsrisico's. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer zich zonder goede reden al te zeer heeft vastgebeten in het eerste onderdeel van zijn functie, de advisering, maar tekortschiet in het tweede deel, de effectieve realisatie van het veiligheidsbeleid. De kantonrechter twijfelt er niet aan dat werknemer oprecht overtuigd is van de noodzaak om zijn functie uit te oefenen op de door hem voorgestane wijze, waarbij ieder veiligheidsrisico moet worden uitgesloten conform zijn voorstel. Dat maakt hem wellicht minder geschikt om te functioneren in de dynamische werkomgeving van GVB, waar

moet worden gewerkt met de beperkte (financiële) middelen die er zijn, waardoor soms andere keuzes moeten worden gemaakt, die weliswaar mogelijk niet de allerveiligste optie zijn maar die nog wel in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving. Dat werknemer niet in staat is om zich hierbij neer te leggen, is hem niet aan te rekenen als verwijtbaar handelen in de door GVB in haar primaire verzoek tot ontbinding op de e-grond bedoelde zin. Wel kan worden vastgesteld dat de al enige jaren slepende discussie over de functieervulling de arbeidsrelatie zodanig heeft belast dat inmiddels moet worden vastgesteld dat deze onherstelbaar is verstoord. Werknemer kan geen ernstig verwijt kan worden gemaakt van de ontstane situatie. Hij lijkt niet in staat om tegemoet te komen aan de expliciete wens van GVB om zich aan te passen, maar daarvan valt hem geen verwijt, laat staan een ernstig verwijt te maken. De gevraagde transitievergoeding van € 13.360,85 bruto, welk bedrag door GVB op zichzelf niet is betwist, zal daarom worden toegewezen. GVB kan evenmin een ernstig verwijt worden gemaakt van de ontstane situatie. Zij mag als werkgeefster eisen dat een medewerker voldoet aan redelijke eisen die aan een functie worden gesteld. Niet is gebleken dat wat GVB van werknemer vraagt onredelijk is. Al heeft GVB in het langlopende conflict een enkele keer bijvoorbeeld in de toon van de correspondentie een minder gelukkige keuze gemaakt, dan levert dat nog geen ernstig verwijtbaar handelen op. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:3091

Zaaknummer: 10358011 EA VERZ 23-187

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: mr. O. van der Kind en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 jo lid 1 BW en 7:671b lid 1 sub a BW