

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Eén incident met laptop tijdens bedienen brug onvoldoende voor ernstig verwijtbaar handelen. Geen disfunctioneren vastgesteld en geen verbetertraject aangeboden. Arbeidsovereenkomst blijft in stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2017 in dienst bij werkgeefster. Hij vervult de functie van operationeel medewerker op de bediencentrale te Heerhugowaard. Op 17 juli 2024 ontving werknemer een e-mail van zijn leidinggevende, waarin werd aangegeven dat hij tijdens het bedienen van de brug op zijn laptop naar een film of serie had gekeken, wat ten strengste verboden is. Hierin werd duidelijk gemaakt dat dit gedrag nooit meer mocht voorkomen. Op 23 juli 2024 werd werknemer nogmaals aangesproken over het incident en geïnformeerd dat een officiële waarschuwing zou volgen. Deze officiële waarschuwing ontving hij op 6 augustus 2024. Tijdens het jaarlijkse voortgangsgesprek op 4 december 2024 werd werknemer verzocht om zich niet met afleiding, zoals telefoon of laptop, bezig te houden tijdens het bedienen. Kort daarna, op 11 december 2024, meldde een collega aan de leidinggevende dat werknemer op 10 december 2024 tijdens het bedienen op zijn telefoon bezig was geweest. Naar aanleiding van deze melding werd werknemer op 12 december 2024 door de leidinggevende en de plaatsvervangend sectormanager gehoord. Vervolgens werd werknemer op 13 december 2024 door werkgeefster medegedeeld dat hij tijdens het lopende onderzoek naar het incident op non-actief werd gesteld. Gesprekken met werknemer volgden nog op 23 en 30 december 2024, waarbij hem werd meegedeeld dat zijn dienstverband beëindigd zou worden. Op 27 januari 2025 meldde werknemer zich ziek.

Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair wegens disfunctioneren. Primair voert werkgeefster aan dat werknemer de regels met betrekking tot veiligheid overtreedt doordat hij tijdens het bedienen op 17 juli 2024 en 10 december 2024 zijn laptop of telefoon niet weglegt, maar blijft gebruiken. Werkgeefster merkt daarbij op dat werknemer in 2021 eveneens is gewaarschuwd voor het niet opletten tijdens het bedienen, bij een voorval waarbij een vrachtwagen door rood reed en een slagboom ramde. Werkgeefster stelt dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is en dat gezien zijn houding en de eenvoud van de regels, een traject tot verbetering niet zinvol is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster baseert haar primaire verzoek op drie

voorvallen: het incident van 2021, het incident op 17 juli 2024 en het incident van 10 december 2024. Het incident van 2021 kan geen grond vormen voor ontbinding. Werkgeefster onderbouwt onvoldoende dat werknemer destijds een mobiel apparaat gebruikte en dat hij een officiële waarschuwing heeft ontvangen. Het incidentele niet opletten tijdens dit voorval kan niet worden gezien als ernstig verwijtbaar handelen. Het incident van 17 juli 2024 staat vast. Werknemer heeft een laptop onder de bedienmonitor, waarop een documentaire wordt getoond, en wordt hierover aangesproken. Hij ontvangt een officiële waarschuwing. De kantonrechter constateert dat werknemer wisselende en tegenstrijdige verklaringen geeft over dit incident, wat zijn geloofwaardigheid aantast. Het staat echter niet vast dat hij na de waarschuwing opnieuw tijdens het bedienen een mobiel apparaat gebruikt. Eén incident met een waarschuwing is onvoldoende om te concluderen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt. Het incident van 10 december 2024 kan niet worden vastgesteld. Werknemer betwist vanaf het begin dat hij zijn telefoon gebruikt tijdens het bedienen. De verklaringen van collega's en de e-mail van 11 december 2024 bieden geen concreet bewijs. Daarnaast zijn de nieuwe regels omtrent mobiele apparaten pas op 9 december 2024 ingevoerd en niet op juiste wijze gecommuniceerd. Enkel het feit dat de telefoon naast werknemer ligt, kan niet als ernstig verwijtbaar worden beschouwd. Gelet op het voorgaande staat alleen het incident van 17 juli 2024 vast, wat onvoldoende is om te oordelen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen.

Subsidiar stelt werkgeefster dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie en dat een verbetertraject niet zinvol is. Werknemer betwist disfunctioneren, geeft aan dat hij nooit officieel is aangesproken en dat hem geen verbetertraject is aangeboden. Ook zijn ziekte speelt een rol, waardoor het opzegverbod van toepassing is.

De kantonrechter stelt vast dat er geen sprake is van disfunctioneren. De incidenten uit 2021 en 10 december 2024 kunnen dit niet opleveren en voor 17 juli 2024 geldt dat werknemer een waarschuwing heeft ontvangen. Werkgeefster heeft geen verbetertraject opgezet of werknemer gemonitord op functioneren. Ook het verwijt dat hij regelmatig wegloopt van zijn werkplek is niet onderbouwd. Het subsidiaire verzoek wordt daarom eveneens afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat er geen redelijke grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Noch het primaire verwijt van ernstig verwijtbaar handelen, noch het subsidiaire verwijt van disfunctioneren kan daartoe leiden. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en het verzoek van werkgeefster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8287

Zaaknummer: 11542339 \ AO VERZ 25-15

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: M. Schildwacht en de Haan-Shabak

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b BW