

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Hoewel juist is dat werknemer een lang dienstverband heeft bij werkgever en hij, als 60-jarige, minder makkelijk dan een chauffeur die een stuk jonger is een andere baan zal kunnen vinden, was er voor werkgever, na het laatste incident op 27 maart 2017, een dringende reden.

Feiten

Werknemer is sinds 1991 in dienst bij werkgever als chauffeur. Op 5 april 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft werkgever aangevoerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het herhaald handelen in strijd met de binnen werkgever geldende regels en afspraken en het telkens weer negeren van de afspraak dat werknemer niet voor eigen rechter moet spelen door de confrontatie met medeweggebruikers aan te gaan en intimiderend gedrag te vertonen. Werknemer vordert een billijke vergoeding, omdat volgens hem geen sprake is van een dringende reden.

Oordeel

Dringende reden

Aan werknemer is op 24 september 1999, 17 september 2004 en 20 december 2005 een schriftelijke waarschuwing gegeven naar aanleiding van klachten van derden over gedragingen van zijn zijde. Bij de laatste waarschuwing is aangegeven dat werkgever niet accepteert dat een chauffeur voor eigen rechter speelt. Omdat werkgever wil dat werknemer zijn gedrag aanpast dient hij een afspraak te maken met X om nogmaals uitgelegd te krijgen wat de normale omgangsvormen in het verkeer zijn die werkgever van hem verwacht en om een afspraak te maken met de heer Y, die met hem een instructierit zal maken en aanwijzingen zal geven betreffende zijn weggebruik. Tevens is in de waarschuwingsbrief medegedeeld dat werkgever ervan uitgaat dat werknemer zijn gedrag zal aanpassen en dat zij bij een volgende overtreding passende maatregelen zal nemen c.q. een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal indienen. Bij brief van 23 juni 2013 is aan werknemer medegedeeld dat er een gesprek heeft plaatsgevonden naar aanleiding van twee incidenten, in welke gevallen werkgever was benaderd door andere weggebruikers over het gedrag van werknemer op de weg. Medegedeeld is dat is afgesproken dat gekeken zal worden naar een training. Werknemer heeft een cursus communicatievaardigheden en omgaan met agressie gevolgd. Op 25 juli 2013 is wederom een officiële waarschuwing aan werknemer gegeven. Deze

betrof het feit dat was gezien dat werknemer afval uit het raam van zijn vrachtauto gooide, alsmede twee andere meldingen over het gedrag van werknemer op de openbare weg tijdens het besturen van een auto van werkgever. Op 11 maart 2014 heeft een incident met een personenauto plaatsgevonden waarbij werknemer betrokken was. De bestuurder van de personenauto heeft een klacht daarover bij werkgever ingediend. Op 30 december 2014 is een officiële laatste waarschuwing aan werknemer gegeven. Deze waarschuwing betrof een klacht van een medeweggebruiker over werknemer. De bestuurder van een personenauto wilde de vrachtauto van werknemer inhalen. Werknemer is vervolgens bij het stoplicht uitgestapt en is verhaal gaan halen bij de bestuurder van de personenauto. Op 27 maart 2017 is werknemer, na een incident, achter een chauffeur aangereden tot aan de laad- en losplaats van deze chauffeur, is uit zijn auto gestapt en is bij deze chauffeur verhaal gaan halen. Werknemer heeft aangevoerd dat werkgever uitsluitend afgaat op de verhalen van medeweggebruikers en dat er een sfeer rond hem wordt gecreëerd dat hij het niet zo nauw neemt met de verkeersregels en intimideert. Volgens werknemer rammelen de waarschuwingen aan alle kanten en geven ze een eenzijdig beeld. Het incident van 27 maart 2017 is volgens werknemer niet op een objectieve manier onderzocht. De grond voor het ontslag is echter niet dat werknemer na een incident op de weg fysiek of verbaal geweld heeft gebruikt jegens een andere weggebruiker, maar dat hij na een incident verhaal gaat halen bij de bestuurder van de andere auto en aldus de confrontatie met een medeweggebruiker aangaat. Werknemer wist dat hij zich van een dergelijke actie dient te onthouden; hij was ervan op de hoogte dat het huishoudelijk reglement van werkgever voorschrijft dat hij niet in discussie moet gaan met medeweggebruikers en dat hij in een dergelijk geval contact moet opnemen met de planning. Gelet op de waarschuwingen die werknemer heeft gehad, met name op de officiële allerlaatste waarschuwing van 30 december 2014, heeft werknemer ervan doordrongen dienen te zijn dat een volgende keer dat hij verhaal zou gaan halen bij een andere weggebruiker zou leiden tot een ontslag op staande voet. Niettemin heeft hij dat op 27 maart 2017 wederom gedaan. Hoewel juist is dat werknemer een lang dienstverband heeft bij werkgever en hij, als 60-jarige, minder makkelijk dan een chauffeur die een stuk jonger is een andere baan zal kunnen vinden, is de kantonrechter van oordeel, alle omstandigheden in aanmerking nemende, dat er na het laatste incident op 27 maart 2017 voor werkgever een dringende reden was als bedoeld in de wet om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2017

Zaaknummer: 5977422 EJ VERZ 17-226