

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Buschauffeur gebruikt mobiele telefoon tijdens het rijden. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Wegens bijzondere omstandigheden geen ernstig verwijtbaar handelen. Toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 28 april 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in de functie van buschauffeur. Op dinsdag 27 maart 2018 is werknemer tijdens zijn dienst met een lijnbus van werkgever op een verkeerskruispunt in botsing gekomen met een vrachtwagen. Dit ongeval is gefilmd door twee camera's. Op deze – in het geding gebrachte – camerabeelden is te zien dat werknemer tijdens het ongeval en kort daarvoor zijn mobiele telefoon gebruikte. Bij brief van 28 maart 2018 heeft werkgever werknemer geschorst als buschauffeur. Werkgever legt primair aan zijn verzoek ten grondslag dat het gebruik van de mobiele telefoon door werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e. BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de arbeidsovereenkomst en in de cao is opgenomen dat werknemer als buschauffeur de terbeschikkinggestelde bus zorgvuldig dient te gebruiken en dat werknemer zich als buschauffeur aan de voorschriften van werkgever en aan de wettelijke voorschriften moet houden. Een van deze wettelijke voorschriften is dat het vasthouden van een mobiele telefoon tijdens het rijden strafbaar is. Verder is van belang dat uit de binnen werkgever geldende gedragscode blijkt dat de veiligheid van de passagiers een van de zes kernwaarden is. Voorts is in 2015 via de nieuwsbrief van de ondernemingsraad gewaarschuwd voor het gebruik van een mobiele telefoon tijdens het rijden. Ook is er met betrekking tot het gebruik van een mobiele telefoon in de bus een protocol in de maak. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling erkend dat hij van dit alles op de hoogte was. Desondanks heeft hij tijdens het naderen van het stoplicht zijn mobiele telefoon 'gecheckt'. Bovendien is het niet hierbij gebleven. Immers, na het passeren van het stoplicht kwam werknemer in verband met drukte vast te staan op het kruispunt. Op dat moment heeft hij nogmaals zijn mobiele telefoon uit zijn broekzak gepakt. Vervolgens heeft werknemer zijn mobiele telefoon met twee handen vastgehouden en bediend én hij is daarmee doorgegaan tijdens het – zonder (zichtbaar) op te kijken – optrekken van de bus. Een paar seconden daarna heeft het ongeval plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat het voorgaande in beginsel zodanig verwijtbaar handelen

van werknemer oplevert dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hierbij speelt met name een rol dat werknemer als buschauffeur met meerdere passagiers in zijn bus tegen beter weten in zijn mobiele telefoon heeft gebruikt tijdens het rijden. Bovendien heeft werknemer dit (ook) gedaan op een uiterst ongepast moment, namelijk op het moment dat hij na het passeren van het stoplicht vaststond op een druk kruispunt en weer had moeten optrekken en zelfs toen hij weer optrok. Verder is de kantonrechter van oordeel dat de opstelling van werknemer bijdraagt aan het oordeel dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zo heeft werknemer in eerste instantie het gebruik van zijn mobiele telefoon ontkend. Ook de overige door werknemer aangevoerde verweren leiden niet tot een ander oordeel. Onder de gegeven omstandigheden ligt herplaatsing naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede. Daarom zal het ontbindingsverzoek van werkgever op grond van de artikelen 7:671b lid 1 aanhef en onder a BW en 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW toegewezen worden. In deze zaak is het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg van het hiervoor omschreven verwijtbare gebruik van zijn mobiele telefoon door werknemer. Op grond van de hierna te behandelen bijzondere omstandigheden van het geval is de kantonrechter van oordeel dat er in dit geval geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:673 lid 7 onder c. BW. Een van deze omstandigheden is het feit dat er sprake is van een eenmalige misser op een verder vlekkeloos dienstverband van ruim 16 jaar. Ook als collega werd werknemer zeer gewaardeerd, hetgeen ook wel is gebleken uit de grote belangstelling voor de mondelinge behandeling van deze zaak. Verder is van belang dat werknemer direct toestemming heeft gegeven voor het bekijken van de camerabeelden. Bovendien heeft werknemer daarna het gebruik van de mobiele telefoon tijdens het rijden erkend en beterschap beloofd. Ook de grote impact van de kwestie op werknemer en zijn gezin speelt een rol bij het oordeel dat er door de bijzondere omstandigheden van dit geval geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Het voorgaande brengt mee dat de door werknemer verzochte transitievergoeding van € 22.540 toegewezen zal worden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:4846

Zaaknummer: 6904095 AZ VERZ 18-38

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: I.C.M. de Boer en J.J.A. Janssen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onder a BW en 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW