

RECHTSPRAAK

Bidfood B.V./werknemer

Geen verwijtbaar handelen van werknemer als bijrijder voor het opvolgen van de pauzetijden van de chauffeur nu de werkgever heeft nagelaten duidelijke instructies te verstrekken. Afwijzing ontbindingsverzoek op e-grond en g-grond.

Feiten

Werknemer is op 10 september 2012 in dienst getreden bij Bidfood B.V. (hierna: Bidfood) in de functie van bijrijder. Bidfood houdt zich hoofdzakelijk bezig met de distributie van levensmiddelen aan horecaondernemingen. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden laatstelijk vanaf de vestiging te Hoofddorp, van waaruit hij sinds de zomer van 2018 samen met een vaste chauffeur met de vrachtwagen producten van Bidfood naar Schiphol vervoerde. De administratie van de werkzaamheden op de vrachtwagens van Bidfood moeten worden bijgehouden in ritrapporten. Verder zijn de vrachtwagens van Bidfood voorzien van een digitale tachograaf en een boordcomputer. Nadat het Bidfood was gebleken dat de vrachtwagen in ieder geval in de periode van 17 september 2018 tot en met 16 oktober 2018, dagelijks voor langere tijd werd stilgezet op een parkeerplaats, heeft het Hoofd Transport werknemer en de chauffeur op 16 oktober 2018 afzonderlijk geconfronteerd met deze bevindingen. Na dit gesprek is zowel werknemer als de chauffeur geschorst en is de kwestie door Bidfood verder in onderzoek genomen, waarna een ‘eindgesprek’ met werknemer en de chauffeur is gevoerd. Bidfood verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Bidfood in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Bidfood zelf heeft omtrent de pauzes geen instructies aan werknemer kenbaar gemaakt. Dat werknemer zich heeft geconformeerd aan de pauzes zoals de chauffeur deze invulde, acht de kantonrechter begrijpelijk. De stelling van Bidfood dat van werknemer zelf mocht worden verwacht dat hij begreep dat het niet geoorloofd was om een uur stil te gaan staan, volgt de kantonrechter niet. Volgens werknemer heeft de vaste chauffeur aan hem verteld dat hij 45 minuten per dag pauze had, zodat als hij 15 minuten eerder met de dienst begon, hij tussen de middag een uur pauze kon nemen. Zodoende heeft werknemer niet bedacht dat het ongeoorloofd was om een uur stil te staan. Het ligt, zeker in het geval sprake is van een

samenwerkingsverband tussen werknemers waarbij de chauffeur een leidende rol heeft, op de weg van de werkgever om duidelijke instructies te geven omtrent bijvoorbeeld de pauzes. Nu Bidfood dit heeft nagelaten, kan werknemer niet verweten worden dat hij de instructies heeft opgevolgd van de chauffeur, waarmee hij de (kennelijk) binnen Bidfood geldende regels hieromtrent heeft overtreden. De stelling van Bidfood dat bijvoorbeeld nog een rit gemaakt had kunnen worden, laat zich niet rijmen met de verklaring van het hoofd transport ter zitting dat de dienst van de medewerkers eindigt indien de rit waarop zij zijn ingepland, is volbracht. Van enige instructie ter zake is niets gebleken. Verder acht de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat het invullen van de ritrapporten en het bedienen van de tachograaf wordt gedaan door de chauffeur. Voor zover van werknemer, als bijrijder, verwacht werd dat hij de betreffende gegevens bijhield en/of controleerde, is de kantonrechter van oordeel dat het op de weg van Bidfood lag om daartoe een duidelijke instructie aan werknemer te geven. Nu niet is gesteld of gebleken dat Bidfood dit heeft gedaan, is de kantonrechter van oordeel dat het werknemer niet verweten kan worden dat (kennelijk door de chauffeur) met de gegevens is gerommeld. Het is de kantonrechter ook niet gebleken dat werknemer, die zelf aangeeft dat hij op de wagen zit voor het 'sjouwwerk', wel heeft begrepen dat deze chauffeur in strijd met instructies handelde. Nog daargelaten dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van verwijtbaar handelen zijdens werknemer, zou, voor zover daarvan al sprake zou zijn in de maanden dat werknemer met deze chauffeur heeft samengewerkt, de kantonrechter alsnog niet tot het oordeel komen dat hiermee sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat van Bidfood niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het onjuist handelen zou slechts betrekking hebben op de periode dat werknemer op de wagen bij deze chauffeur was geplaatst, terwijl niet in geschil is dat werknemer (verder) altijd goed heeft gefunctioneerd. De kantonrechter is van oordeel dat ook niet is gebleken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Onder de gegeven omstandigheden mocht van Bidfood verwacht worden dat een poging was ondernomen om de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren, temeer gelet op de duur van het dienstverband van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:1218

Zaaknummer: 7365671

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: J.E. van der Wolf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:699 lid 3 sub g BW en 7:671b BW