

RECHTSPRAAK

Buschauffeur heeft ernstige verkeersfout gemaakt, waarvoor hij enkele jaren na het ongeval door de strafrechter is veroordeeld. De daarna verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond houdt stand. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, waardoor werknemer recht heeft op een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer was als buschauffeur in dienst bij Keolis Openbaar Vervoer B.V. (hierna: Keolis). Op 3 november 2017 is werknemer met zijn bus frontaal in botsing gekomen met een andere bus. Bij dat ongeval zijn gewonden gevallen. De andere buschauffeur is als gevolg van de botsing arbeidsongeschikt geraakt. Werknemer zelf is, na een periode waarin hij afwisselend arbeidsongeschikt en arbeidsgeschikt was, uiteindelijk per 30 juli 2018 ook arbeidsongeschikt geworden. Op 12 juni 2019 heeft de strafrechter bewezen verklaard dat sprake was van aanmerkelijk onvoorzichtig en onoplettend rijden van werknemer in de zin van artikel 6 Wegenverkeerswet. Werknemer is door de strafrechter daarvoor veroordeeld tot 120 uur taakstraf en acht maanden ontzegging van de rijbevoegdheid, waarvan vier maanden voorwaardelijk. Dat vonnis is onherroepelijk. Keolis vindt het rijgedrag van werknemer op 3 november 2017 zodanig verwijtbaar dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden het dienstverband met werknemer voort te zetten. Zij heeft de kantonrechter daarom verzocht dat dienstverband te ontbinden zonder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2019 uitgesproken omdat Keolis werknemer niet meer als buschauffeur kon en wilde handhaven. Van ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer was volgens de kantonrechter echter geen sprake. Om die reden is Keolis wel veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Werknemer is het er niet mee eens dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Hij wil dat deze wordt hersteld. Daaraan knoopt hij diverse andere verzoeken vast. Keolis is het er niet mee eens dat zij de transitievergoeding moet betalen. Zij wil dat het verzoek van werknemer op dat punt alsnog wordt afgewezen en werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van de (inmiddels door hem ontvangen) transitievergoeding, met rente.

*Oordeel**E-grond*

Door, wetende dat uit tegengestelde richting een bus kon komen, een onoverzichtelijke bocht af te snijden heeft werknemer een ernstige verkeersfout gemaakt. Het gevolg daarvan was niet minder ernstig gelet op het ontstane letsel bij passagiers en chauffeurs en de zware schade aan

de betrokken bussen. De gemaakte verkeersfout was, arbeidsrechtelijk, verwijtbaar omdat Keolis van werknemer redelijkerwijs mocht verwachten dat hij geen zo ernstige verkeersfout als hier aan de orde zou maken met ernstige letsels en zware schade tot gevolg. Het ongeval vond plaats op 3 november 2017. Toen was Connexxion nog de werkgever van werknemer. Per 1 december 2017 vond een "concessiewissel" plaats. Vanaf dat moment was Keolis de werkgever van werknemer. Keolis wist van het ongeval, maar de toedracht was haar niet bekend. Gegevens daarover heeft zij niet van Connexxion ontvangen (daargelaten of Connexxion over relevante gegevens beschikte). Ook van werknemer zelf ontving zij geen informatie. Pogingen om informatie los te krijgen bij de politie over de stand van zaken in een mogelijk strafrechtelijk onderzoek leverden evenmin iets op. Pas op 12 juni 2019, toen het strafvonnis werd gewezen, werd Keolis duidelijk dat sprake was van een ernstige fout van werknemer. Het verwijt van werknemer is dat toen pas ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd gevraagd, maar dat verwijt is niet terecht. Keolis wist simpelweg niet eerder dan op dat moment van het feit dat werknemer een ernstige fout had gemaakt. Uit niets blijkt voorts dat zij daarvan eerder had kunnen of moeten weten. Toen bekend was geworden welke fout werknemer op 3 november 2017 gemaakt had, is door het management van Keolis geoordeeld dat die fout de gebruikelijke kaders van begeleiding bij schade rijden te boven ging. De kwestie is toen aan de directie voorgelegd en die heeft besloten dat het dienstverband niet kon voortduren. Werknemer heeft niets aangevoerd waaruit zou kunnen blijken dat in gevallen van vergelijkbare ernst Keolis, ondanks die ernst, volstaat met het interne begeleidingsprogramma. Van handelen in strijd met eigen beleid door Keolis is gelet op dit alles niet gebleken.

Transitievergoeding

Onder omstandigheden kan een eenmalig handelen of nalaten voldoende zijn om als ernstig verwijtbaar te worden aangemerkt (in het bijzonder als opzet in het spel is), maar veelal zal een meer structureel of repeterend karakter vereist zijn. Daarbij is dan ook van belang dat de werknemer door de werkgever op het ongewenste karakter van zijn gedrag is gewezen, maar de werknemer dat gedrag toch voortzet. Een dergelijke situatie doet zich in deze zaak niet voor. Op de eerste plaats geldt dat werknemer weliswaar een ernstige verkeersfout heeft gemaakt, maar van opzet of daaraan grenzende bewuste roekeloosheid (bijvoorbeeld door veel te hard en/of expres onoplettend te rijden) is niet gebleken. Bovendien is de verkeersfout eenmalig geweest en als zodanig daarom onvoldoende om als ernstig verwijtbaar in het nu besproken kader van de transitievergoeding te kunnen gelden. De transitievergoeding is dan ook terecht toegekend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:3830

Zaaknummer: 200.271.014/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: R.A. Severijn en J.E. Middelveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 6 Wegenverkeerswet