

RECHTSPRAAK

Onjuist en zeer onprofessioneel gedrag van buschauffeur om tegen de deur van een deels op de weg geparkeerde bestelbus aan te trappen, maar gelet op alle omstandigheden van het geval geen reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2009 in dienst getreden van werkgever als buschauffeur. Op 5 december 2020 heeft er tijdens een dienst van werknemer een incident plaatsgevonden. Werknemer kon met zijn bus niet langs een bestelbus van Albert Heijn die deels op de weg geparkeerd stond. Werknemer heeft onder andere tegen de deur van de bestelbus getrapt. De chauffeuse heeft een klacht ingediend bij werkgever. Werkgever vindt dat werknemer zich op een zodanige wijze heeft gedragen, dat dit hem (ernstig) te verwijten valt en dat sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding. Hij heeft daarom de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen. Werkgever komt in hoger beroep van dat oordeel.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat voldoende gemotiveerd is ingegaan op het incident en op de ernst van het incident. Werkgever heeft op verschillende onderdelen in het beroepschrift aangevoerd op welke wijze werknemer zich heeft gedragen en daar een kwalificatie aan gegeven. Het hof kan werkgever op sommige punten daarin niet volgen, met name niet omdat werkgever uitsluitend lijkt te bezien hoe werknemer zich heeft gedragen, zonder de houding en het gedrag van de chauffeuse daarbij op juiste wijze te betrekken. Zo begrijpt het hof bijvoorbeeld niet waarom werkgever het werknemer kwalijk neemt dat hij heeft gezegd dat hij de politie zou bellen. Het hof benadrukt dat het gedrag van werknemer daarmee niet kan worden goed gepraat. Dat gedrag was niet goed en valt niet goed te praten, maar alle omstandigheden maken meer inzichtelijk en begrijpelijk waarom hij zich zo heeft gedragen. Natuurlijk had werknemer de situatie anders moeten aanpakken. Werkgever heeft een gedragscode en geeft training, zodat werknemer had moeten weten hoe hij had moeten handelen. Ook is het hof van oordeel dat werkgever terecht van werknemer mag verlangen dat hij zijn eigen rol en aandeel ziet in het ontstaan of beperken van een onveilige situatie. Probleem is dat, hoe goed de gedragscode ook is, zo'n code nu eenmaal niet volledig kan voorkomen dat op een onbewaakt moment een buschauffeur toch op onjuiste wijze reageert, zoals werknemer in dit geval heeft gedaan. Het hof wil de gedragscode niet bagatelliseren en is van oordeel dat het goed is dat werkgever op zo'n concrete manier een juiste houding en

gedrag probeert te bewerkstelligen. Werkgever dient zich echter ook te realiseren dat in dit geval sprake is geweest van een situatie waarin de spanning in een kort tijdsbestek hoog is opgelopen en dat werknemer heeft gereageerd voordat hij had bedacht wat hij volgens het schema had moeten doen. Volgens werkgever heeft werknemer continu een bagatelliserende houding aangenomen. Werknemer zou hebben verklaard dat de chauffeuse gewoon aan de kant had moeten gaan, zodat hij dan ook niet tegen haar aan had hoeven rijden. Het hof is van oordeel dat werkgever na het gesprek van 14 december 2020 werknemer eerst nog de mogelijkheid had moeten bieden om eens goed en diep na te denken over het gebeuren, hoe hij dit had kunnen voorkomen en wat een passende reactie zou behoren te zijn. Met die boodschap had werkgever een nieuw gesprek kunnen plannen. Daartoe bestond aanleiding vanwege de duur van het dienstverband, de wijze waarop werknemer zijn functie al die jaren heeft uitgeoefend en ook omdat voor werkgever letterlijk zichtbaar was dat het gesprek een grote impact had op werknemer. Nu werkgever dat heeft nagelaten (en meteen een vaststellingsovereenkomst heeft voorgelegd), hecht het hof minder waarde aan de wijze waarop werknemer heeft gereageerd dan door werkgever is bepleit. Het hof komt tot het oordeel dat werknemer zich niet als goed werknemer heeft gedragen en dat is dan heel zacht uitgedrukt. Werknemer dient zich te realiseren dat hij verantwoordelijk is voor passagiers en voor medeweggebruikers en dat een verkeerde manoeuvre met een bus het risico meebrengt dat ernstig letsel ontstaat en dat dit zelfs tot een dodelijk ongeval kan leiden. Ook dient hij zich ervan bewust te zijn dat zijn eigen gedrag een grote invloed kan hebben op het gedrag van een ander (zowel in positief als in negatief opzicht). Het hof begrijpt de zorg van werkgever voor de toekomst. Daar staat tegenover dat dit het eerste incident is op de weg in de ruim elf jaar dat werknemer deze functie heeft uitgevoerd. Hij heeft in december 2019 op de vestiging van werkgever tegen deuren geschopt/ geslagen, is ook verbaal agressief geweest en heeft afkeurenswaardige (discriminerende) opmerkingen gemaakt. Dat is gebeurd in de kantine, nadat hij door een passagier met de dood was bedreigd. Werknemer heeft dus destijds zijn frustratie en stress weten 'op te houden' tot na het eindigen van de dienst. Alles tegen elkaar afwegende is het hof van oordeel dat geen sprake is van een redelijke grond in de zin van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 BW. Werknemer heeft zich zeer onprofessioneel gedragen. Zijn gedrag tijdens het incident was verwijtbaar en zijn reactie daarop onverstandig maar begrijpelijk. Het gaat er echter om of werknemer zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat is gelet op alle omstandigheden waaronder het incident heeft plaatsgevonden, en gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst en de wijze waarop werknemer zijn functie al die jaren heeft uitgevoerd, niet aan de orde. Het hof zal de bestreden beschikking bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3323

Zaaknummer: 200.295.689_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. De Moor en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof-de Boer en D. Schwartz

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671B BW