

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst buschauffeur wordt ontbonden zonder opzegtermijn en transitievergoeding. Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door confrontatie met collega op te zoeken en fysiek geweld te gebruiken.*Feiten*

Werknemer heeft van 1 november 2022 tot 1 april 2023 als uitzendkracht gewerkt bij Arriva Personenvervoer Nederland B.V. (hierna: Arriva). Per 1 april 2023 treedt hij in dienst van Arriva op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als buschauffeur. De cao Openbaar Vervoer is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Op 9 maart 2024 heeft op de pauzeloctie van Arriva een vechtpartij plaatsgevonden tussen werknemer en zijn collega, waarbij beiden fysiek geweld gebruiken. Arriva heeft hen, na een gesprek, dezelfde dag geschorst om nader onderzoek te doen naar de vechtpartij. Op 13 maart 2024 heeft Arriva een vervolgesprek met werknemer en bekijkt daarbij camerabeelden van de vechtpartij. In een brief van 15 maart 2024 heeft Arriva werknemer bericht dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen vanwege zijn aandeel in de vechtpartij en biedt zij een vaststellingsovereenkomst aan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, wat werknemer afwijst. Arriva verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 BW, primair op grond van sub e, subsidiair sub g en meer subsidiair sub i. Daarbij vraagt zij geen rekening te houden met de fictieve opzegtermijn en stelt dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer voert verweer en verzoekt het ontbindingsverzoek af te wijzen. Daarnaast stelt hij dat Arriva vanaf april 2024 wel het loon heeft doorbetaald, maar niet de gebruikelijke emolumenten zoals de onregelmatigheidstoeslag, verschuivingstoeslag en GD-toeslag. Hij claimt € 220,01 aan onregelmatigheidstoeslag, € 79,20 aan verschuivingstoeslag en € 52,12 aan GD-toeslag voor april en mei, vermeerderd met wettelijke rente en verhoging. Arriva betwist dit en stelt dat zij volgens de cao vanaf de schorsing op 9 maart 2024 alleen het functieloon hoeft te betalen. Toch heeft Arriva tijdens de mondelinge behandeling toegezegd de emolumenten vrijwillig te zullen betalen, maar zij meent dat zij geen wettelijke rente en verhoging hoeft te betalen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat geweld tussen collega's onacceptabel is. Arriva heeft in haar protocol ongewenst gedrag opgenomen dat agressie en geweld zorgen voor een onplezierige werksfeer en onveiligheid op de werkvloer, en benadrukt dat dit kan leiden tot ontslag. Er bestaat onenigheid over wat werknemer en de collega vóór de vechtpartij hebben gezegd.

Camerabeelden tonen echter duidelijk dat de collega als eerste fysiek geweld gebruikte met een kopstoot en een klap. Dit was fout, maar werd voorafgegaan door het provocerende gedrag van werknemer. Werknemer had meerdere kansen om weg te lopen, maar koos herhaaldelijk voor confrontatie, ondanks een langdurig conflict en kennis van de agressieve aard van zijn collega. Dit leidde tot een vechtpartij waarbij beiden geweld gebruikten. De kantonrechter oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar handelde door de confrontatie te zoeken en fysiek geweld te gebruiken. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst vanwege het verwijtbaar handelen van werknemer. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geldt er geen opzegtermijn voor Arriva. Ook is Arriva geen transitievergoeding verschuldigd wegens het ernstig verwijtbaar handelen.

Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat Arriva de emolumenten moet betalen zoals ter zitting door Arriva toegezegd, waarbij al betaalde bedragen worden verrekend. Verder wordt geoordeeld dat Arriva op grond van artikel 7:628 BW bij doorbetaling van het loon ook gehouden is het gemiddelde aan emolumenten door te betalen, tenzij anders bepaald in de cao. Artikel 84 van de cao Openbaar Vervoer wijkt af in geval van schorsingen en stelt dat tijdens een schorsing van maximaal vijf werkdagen het functieloon wordt doorbetaald. Omdat Arriva niet schriftelijk heeft meegedeeld dat verdere disciplinaire maatregelen zouden volgen, mocht de schorsing niet langer duren dan vijf werkdagen na 9 maart 2024. Arriva had daarna het volledige loon, inclusief emolumenten, moeten doorbetalen. Vanwege het niet tijdig betalen van die emolumenten is Arriva ook wettelijke rente en verhoging verschuldigd. De kantonrechter beperkt de wettelijke verhoging tot 25%, wat neerkomt op € 87,83. De wettelijke rente wordt toegewezen zoals verzocht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4927

Zaaknummer: 11059499 AZ VERZ 24-17 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof en M. Blom

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