

RECHTSPRAAK

Werknemer is vrachtwagenchauffeur. Discussie over (de uitvoering van) het cabinebeleid. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2019 in dienst van werkgeefster in de functie van chauffeur voor 36 uur per week. Zijn salaris bedraagt € 2.871,90 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige toeslagen. Werknemer werkt als ‘springer’, dat wil zeggen dat hij niet op een vaste vrachtauto rijdt, maar wordt ingezet op vrachtauto’s van ‘vaste chauffeurs’ (chauffeurs die hun ‘eigen vrachtwagen’ hebben bij werkgeefster). In het toepasselijke chauffeurshandboek van werkgeefster zijn onder andere bepalingen opgenomen met betrekking tot het aanbrengen van privéspullen en -materialen in de cabine van de vrachtauto. Werknemer heeft een andere opvatting met betrekking tot de uitleg van deze bepalingen. Werkgeefster heeft werknemer herhaaldelijk aangesproken op zijn dwingend en provocerend gedrag tijdens de discussies over het cabinebeleid. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 7.169,48 bruto en het door werknemer gevraagde achterstallige loon. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een onjuiste uitleg geeft aan de bepalingen met betrekking tot het cabinebeleid en deze bepalingen te strikt uitlegt. Partijen hebben afgesproken dat wanneer werknemer een cabine zou aantreffen waar hij problemen mee had, hij de planning zou waarschuwen. Werknemer heeft verklaard dat hij hier op een gegeven moment mee op is gehouden omdat er ‘niets gebeurde’ en ‘de kern niet werd aangepakt’. De kantonrechter leidt uit de door werkgeefster overgelegde stukken (verklaringen van medewerkers en met werknemer gewisselde e-mails) af dat werknemer zich in de discussie over het cabinebeleid dwingend en provocerend heeft opgesteld. De kantonrechter stelt vast dat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op zijn gedrag. Door de manier waarop werknemer heeft gereageerd en geen zelfinzicht toont, zijn de verhoudingen ernstig verstoord geraakt. Werknemer heeft verzocht hem in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter ziet - ondanks het oordeel dat werkgeefster sommige zaken beter had moeten aanpakken - geen reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat van ernstig verwijtbaar handelen of

nalaten van werkgeefster geen sprake is

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5715

Zaaknummer: 11175416 ME VERZ 24-73 J/13702

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P.M.J. Nijboer en C.J.M. Fens

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:67o BW; 7:671b BW