

RECHTSPRAAK

Werknemer is na aanrijding doorgereden en heeft incident niet gemeld. Toewijzing ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen, de grens van ernstig verwijtbaar wordt niet gehaald.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1999 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van RMN), laatstelijk als allround chauffeur. Op 9 oktober 2025 heeft RMN een klacht gekregen van een inwoner over de betrokkenheid van een vrachtwagen van RMN bij een incident op 6 oktober 2025. Volgens de inwoner fietste zijn 9-jarige dochter achter haar 11-jarige zus, toen zij aan de zijkant werd geschampt door een achterop komende vrachtwagen. Daarbij kwam haar hand bekneld te zitten tussen de vrachtwagen en de stuur van haar fiets. Het meisje had daardoor een wond aan haar arm. Omdat RMN intern niet bekend was met dit incident, is zij een onderzoek begonnen naar de betrokken vrachtwagen. Daaruit bleek dat het om een vrachtwagen ging die op 6 oktober 2025 door werknemer is bestuurd. Zijn teamcoach heeft op 15 oktober 2025 met werknemer over het incident gesproken. Werknemer heeft verklaard dat hij betrokken was bij de aanrijding, dat hij het contact tussen de vrachtwagen en de fietser wel heeft opgemerkt, maar dat hij besloten heeft door te rijden omdat er geen veilig plek was om direct te stoppen. Werknemer is doorgereden tot de rotonde, waarna hij bij een bushalte is gestopt. Werknemer heeft na het incident daarvan geen melding gedaan bij zijn leidinggevende of op de werklocatie. De teamcoach heeft daarna met een collega gesproken over het incident. Werknemer had telefonisch contact met deze collega tijdens het incident. RMN heeft besloten nader onderzoek te doen omdat de verklaringen van werknemer en de collega volgens RMN niet met elkaar strookten op het punt of werknemer na het incident was gestopt. In afwachting van het nadere onderzoek is werknemer geschorst. RMN heeft op basis van uitdraaien van het volgsysteem van de vrachtwagen van werknemer geconstateerd dat hij tijdens en na het incident niet is gestopt en dat de vrachtwagen voortdurend in beweging is geweest. In het verantwoordingsgesprek op 24 oktober 2025 is werknemer geconfronteerd met de onderzoeksbevindingen van RMN. Werknemer heeft blijkens het verslag van dit gesprek het grootste deel van de bevindingen bevestigd, maar uitdrukkelijk weersproken dat hij niet is gestopt. Aan het einde van het gesprek heeft RMN meegedeeld dat zij het dienstverband met werknemer wil beëindigen. Werknemer heeft zich op 30 oktober 2025 ziek gemeld. RMN verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een combinatie van deze gronden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door RMN naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Vaststaat dat werknemer vanuit zijn vrachtwagen de aanrijding heeft gezien. Het spreekt voor zich dat werknemer als beroepsmatig chauffeur na een aanrijding zijn verantwoordelijkheid neemt, door op de plaats van de aanrijding te stoppen en om te kijken of er hulp nodig is en of er materiële schade is. Dat heeft werknemer niet gedaan. Wat werknemer heeft gedaan is doorrijden na een aanrijding, dat is een strafbaar feit. Dit gedrag is daarom al in strijd met wat een werkgever van een goed handelend werknemer en ambtenaar mag verwachten. Werknemer had direct nadat hij de aanrijding had opgemerkt, moeten stoppen. Volgens werknemer was het op die plek, een smalle voorrangsweg met aan beide kanten fietsstroken, niet veilig om te stoppen. De kantonrechter volgt dit niet. De ernst van de gebeurtenis, een aanrijding met een fietser, maakte het noodzakelijk dat werknemer meteen, en dus op die plaats, was gestopt. Werknemer heeft de aanrijding ook niet gemeld bij zijn leidinggevendenden. Werknemer was bekend met de bedrijfsregels van RMN dat hij een incident tijdens het werk moet melden bij zijn leidinggevende. RMN heeft deze meldplicht regelmatig bij haar medewerkers onder de aandacht gebracht, zo blijkt uit de door RMN overgelegde verslagen van maandelijks gehouden werkoverleggen. Door de aanrijding met de jonge fietsster niet te melden, heeft werknemer gehandeld in strijd met de bedrijfsregels. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer de aanrijding niet heeft gemeld terwijl er wel leidinggevendenden bij RMN beschikbaar waren aan wie hij dit had kunnen melden. De stelling van werknemer dat hij hiervoor een mentale blokkade had, komt de kantonrechter niet aannemelijk voor. Werknemer erkent in zijn verweerschrift dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met een opzegverbod, ook al is hij op het moment van indiening van het verzoekschrift arbeidsongeschikt. De kantonrechter moet, hoewel daar dus geen beroep op is gedaan in het verweerschrift, ambtshalve nagaan of de ziekte van werknemer verband houdt met de hem verweten gedragingen. De kantonrechter komt tot de conclusie dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn dat de ziekte van werknemer verband houdt met de hem verweten gedragingen. Een aantoonbaar verband is vereist omdat anders de uitkomst van iedere ontslagzaak waarin een werknemer zich ziek heeft gemeld een onvoorspelbare uitkomst zou krijgen. Dat is niet de bedoeling van de wetgever geweest bij de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid waarbij artikel 7:671b BW is ingevoerd. Het opzegverbod staat dus niet aan de ontbinding in de weg. Het doorrijden na de aanrijding en het nalaten dit te melden, kunnen aan werknemer verweten worden. Wat het gedrag van werknemer zo ernstig maakt, is volgens RMN dat werknemer voor zijn handelen geen verantwoordelijkheid heeft genomen, zowel op het moment van de aanrijding als daarna. Dat is terecht. Juist van een beroepschauffeur mag verwacht worden dat hij de plicht vervult die van hem als verkeersdeelnemer verwacht en daarbij handelt zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. Op grond van de bedrijfsregels wist werknemer dat hij de aanrijding direct had moeten melden. Dit alles heeft werknemer niet gedaan. Daarmee heeft werknemer het vertrouwen van RMN ernstig geschaad. Het gedrag van werknemer is zo ernstig dat van RMN in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In dit geval is de kantonrechter

van oordeel dat het verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer niet zodanig ernstig verwijtbaar is, dat hem geen transitievergoeding toe zou moeten komen. Het is namelijk niet vast komen te staan dat werknemer tijdens zijn dienstverband vaker betrokken is geweest bij incidenten of dat hij al langere tijd onvoldoende heeft gefunctioneerd. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:591

Zaaknummer: 11973552 \ AE VERZ 25-68

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: D.G. van der Mark en C.J.F. van Rijswijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7 Wegenverkeerswet 1994