

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een buschauffeur die hardnekkig weigerde om nog langer op een bepaald type waterstofbus te rijden houdt ook in hoger beroep stand.

Feiten

Werknemer is sinds 2009 werkzaam als buschauffeur bij Qbuzz B.V. (hierna: Qbuzz). Hij is op 2 juli 2025 op staande voet ontslagen vanwege het hardnekkig weigeren nog langer in een bepaald type waterstofbus te rijden. Sinds het voorjaar van 2021 maakt Qbuzz gebruik van waterstofbussen. Alle chauffeurs kregen een e-learning van 4 uur toegezonden over de bijzonderheden van deze bus. Werknemer heeft deze e-learning nooit gevolgd – ook niet na rappel – omdat hij het er niet mee eens was dat eerst de cursus gevolgd moest zijn in vrije tijd, voordat compensatie in tijd werd gegeven. Na een incident heeft werknemer meerdere keren geweigerd een waterstofbus te besturen. Qbuzz heeft na het geven van een aantal waarschuwingen en oplegging van een aantal disciplinaire maatregelen het ontslag op staande voet ingeroepen. De kantonrechter heeft dat ontslag op staande voet in stand gelaten en is niet toegekomen aan het subsidiaire verzoek van Qbuzz om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer wil dat het hof voor recht verklaart dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en Qbuzz gelast hem weer tewerk te stellen als buschauffeur, onder doorbetaling van het loon vanaf de ontslagdatum. Hij heeft vijf beroepsgronden geformuleerd. Qbuzz vindt dat die gronden niet opgaan en wil dat het hof de bestreden beschikking bekrachtigt. Als het hof dat niet zou doen, wil Qbuzz dat het hof, in het kader van de devolutieve werking van het hoger beroep, opnieuw kijkt naar haar voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Oordeel

Onverwijldheid en de vraag of het ontslag te prematuur is gegeven

Volgens werknemer is het ontslag te laat, en daarmee niet onverwijld gegeven. Hij stelt dat op 28 april 2025 al duidelijk was dat hij weigerde om nog langer op de waterstofbus te rijden en dat het verlenen van het ontslag op staande voet op 2 juli 2025 dan te laat was. Het hof verwerpt die gedachtegang. Qbuzz heeft – terecht – in de hele periode vanaf de eerste daadwerkelijke weigering van werknemer om nog in een waterstofbus te rijden, begin april 2025, tot de ontslagdatum geprobeerd om met hem in gesprek te blijven, eerst in gesprekken en later ook met disciplinaire maatregelen van oplopende zwaarte. Alles met als doel werknemer zijn gedeeltelijke werkweigering te doen beëindigen. Het hof verwerpt ook het bezwaar dat het ontslag te vroeg zou zijn gegeven. Qbuzz heeft werknemer steeds zwaardere

sancties opgelegd na zijn hardnekkige weigering om in een waterstofbus te rijden. Tijdens het gesprek van 1 juli 2025 is werknemer nogmaals te verstaan gegeven – zoals hij ter zitting van het hof ook heeft erkend – dat hij zal worden ontslagen als hij volhardde in zijn weigering.

De werkweigering levert een dringende reden op

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat de opdracht van Qbuzz aan werknemer om ook op de waterstofbussen te rijden binnen zijn dienstrooster, niet als onredelijk kan worden bestempeld. De hardnekkige weigering om een redelijke opdracht uit te voeren levert een dringende reden op. Ook speelt een rol dat werknemer de verplichte e-learning nooit heeft gevolgd. De persoonlijke omstandigheden van werknemer (lange staat van dienst, leeftijd en goed functioneren in het verleden) wegen volgens het hof niet zwaar genoeg om het ontslag ongedaan te maken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4302

Zaaknummer: 200.365.758/01

Rechters: J.H. Kuiper, M. Willemse en J. Schulp

Advocaten: B.F.M. Kievitsbosch

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW