

RECHTSPRAAK

## werknemer/Personeelsvoorziening B.V.

***Agressief rijdende, brokkenmakende buschauffeur terecht op e-grond ontslagen. Geen billijke vergoeding. Geen transitievergoeding. Proceskosten ten laste van werknemer.***

Werknemer (geboren 1956) is op 1 december 2006 in dienst getreden van X Personeelsvoorziening BV als buschauffeur. X Personeelsvoorziening BV heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens verwijtbaar handelen zonder toekenning van een transitievergoeding. X heeft aan haar verzoek tot ontbinding met name ten grondslag gelegd dat zij vanaf 2009 veel klachten van reizigers over werknemer heeft ontvangen, dat werknemer meermaals een aangeboden coachingstraject heeft geweigerd en dat werknemer bovenmatig schades heeft gereden en daarbij verwijtbaar heeft gehandeld. Het gaat om ernstige klachten. Geklaagd wordt onder meer over uitschelden, intimideren, de achterdeur van de bus niet willen openen als reizigers daar met een kindwagen staan en/of de deur zo snel dicht doen dat de reiziger door de deur wordt geraakt of de kindwagen tussen de deur komt te zitten, te snel weggrijpen (als reizigers nog niet zitten), agressief rijden ten opzichte van andere weggebruikers en te hard rijden in het algemeen. Het aantal over werknemer ingediende klachten is vele malen groter dan het gemiddeld aantal klachten dat over een buschauffeur wordt ingediend bij X. Werknemer is telkens op deze klachten aangesproken en heeft daarbij de gelegenheid gehad om te reageren. Bovendien heeft werknemer onder meer schade aan de bus gereden en met een kapotte ruit die nog deels in de sponning hing gereden. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het aantal en de ernst van de hiervoor weergegeven gedragingen van werknemer rechtvaardigen de conclusie dat sprake is van verwijtbaar handelen van hem, zodanig dat van X in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft betoogd dat hem geen verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag jegens klanten omdat hij niet in staat was om zijn gedrag aan te passen. Ook dat verweer wordt verworpen. Allereerst kan betwijfeld worden of werknemer daartoe niet in staat was. Indien er al van uit moet worden gegaan dat werknemer niet in staat was om zijn gedrag aan te passen, geldt dat X hem bij de bespreking van de klachten van reizigers diverse malen concreet coaching en begeleiding heeft aangeboden. Die trajecten zijn door werknemer, ondanks de ernst van de besproken klachten, van de hand gewezen. Onder die omstandigheden kan werknemer er zich niet op beroepen dat geen sprake is van verwijtbaar handelen van hem. Voor zover werknemer al terecht mocht twijfelen aan de aanvankelijk aangeboden coach, had hij gelet op het voortduren van de klachten en de daarover geuite

zorgen door X, niet mogen weigeren om mee te werken aan het ontwikkelplan dat door de psycholoog was voorgesteld. Uit het voorgaande volgt dat het hof evenals de kantonrechter van oordeel is dat sprake is van een redelijke grond in de zin van artikel 7:669 lid 1 BW. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ligt herplaatsing niet in de rede. De conclusie is dan ook dat het verzoek van X tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht is toegewezen op de grond dat sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel e BW. Daarmee is echter geenszins gezegd dat dit verwijtbaar handelen ook moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en onderdeel c BW. Of daarvan sprake is zal niet door het hof worden beoordeeld, nu werknemer blijkens het petitum in de memorie van grieven enkel heeft verzocht om een transitievergoeding voor het geval het hof tot het oordeel mocht komen dat de kantonrechter de ontbinding ten onrechte heeft toegewezen, maar de arbeidsovereenkomst niet wil herstellen. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek van werknemer strekkend tot herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning van een billijke vergoeding moet worden afgewezen. Werknemer zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van het hoger beroep.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 18-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2016:495

**Zaaknummer:** 200.179.357/01

**Rechters:** R.J.M. Cremers, M. van Ham en P.P.M. Rousseau

**Advocaten:** A.A.M. Broos en H.J.A. Jansen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW