

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat er geen grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld en werknemer is gehouden de reeds betaalde transitievergoeding terug te betalen.

Feiten

Werknemer is op 8 april 2010 in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 19 januari 2017 in privé van een klant van werkgeefster een scootmobiel gekocht. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 19 lid 1 opgenomen dat werknemer zich op de weg behoorlijk en fatsoenlijk dient te gedragen. Werknemer rijdt in een bedrijfsbus met logo van werkgeefster. In 2012 heeft de politie contact opgenomen met werkgeefster nadat werknemer betrokken is geweest bij een ongeval en daarna is doorgereden. Werknemer heeft tevens vier bekeuringen voor snelheidsovertredingen gekregen. In juli 2016 heeft werkgeefster klachten ontvangen over het rijgedrag van werknemer en heeft zij hem naar aanleiding daarvan een schriftelijke waarschuwing gestuurd. Op 21 september 2016 heeft werkgeefster werknemer naar aanleiding van klachten over diens rijgedrag hem schriftelijk een 'laatste waarschuwing' gegeven. Op 7 februari 2017 heeft werkgeefster zowel een klacht over de aankoop van de scootmobiel door werknemer als een klacht over zijn rijgedrag ontvangen. In eerste aanleg heeft werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van de e- dan wel g-grond. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 juli 2017. Werknemer is hiertegen in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Genoegzaam is komen vast te staan dat werkgeefster veel klachten over gevaarlijk en agressief rijgedrag van werknemer heeft ontvangen. Werknemer heeft evenwel terecht aangevoerd dat hem geen verbetertraject is aangeboden, in de vorm van een rijvaardigheidscursus. Het rijden is een wezenlijk onderdeel van zijn functie. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer een rijvaardigheidscursus aan te bieden toen zijn rijgedrag problematisch werd. Gelet op het voorgaande kunnen de stellingen van werkgeefster omtrent het rijgedrag het oordeel niet dragen dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ten aanzien van het verwijt van werkgeefster dat werknemer in privé een scootmobiel van een klant van werkgeefster heeft gekocht, hetgeen

volgens werkgeefster in strijd is met het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding, en daarover vervolgens heeft gelogen, overweegt het hof het volgende. Niet valt echter zonder meer in te zien dat het in privé kopen van een scootmobiel van een klant van werkgeefster onder dit beding valt. Werknemer heeft verklaard dat de betreffende klant twee scootmobielen had om in te ruilen en dat hij uiteindelijk één scootmobiel heeft ingeruild en één scootmobiel zelf heeft aangekocht voor (slechts) € 50. Daarbij heeft hij bij de klant een verhaal opgehangen over zijn moeder die van dezelfde leeftijd zou zijn als de klant en die haar heup zou hebben gebroken en een scootmobiel nog wel zou kunnen gebruiken, wat niet waar blijkt te zijn. Het hof volgt werkgeefster in haar standpunt dat werknemer met zijn handelwijze te ver is gegaan. Dit klemt te meer nu werknemer niet transparant is geweest tegen werkgeefster. Op grond van hetgeen onder meer hiervoor is overwogen, is het hof van oordeel dat de verwijten van werkgeefster afzonderlijk noch in onderling verband en samenhang bezien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen kunnen rechtvaardigen. Werknemer is in de fout gegaan bij de verkoop van de scootmobiel. Gesteld noch gebleken is dat er meer gevallen zijn waarin het verkoopgedrag van werknemer ontoelaatbaar was. De situatie met de klant kan dan ook worden beschouwd als een op zichzelf staand incident. Dit is in de gegeven omstandigheden naar het oordeel van het hof niet toereikend om te komen tot de conclusie dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alles overwegende is er ook onvoldoende om aan te kunnen nemen dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord. Het principaal hoger beroep slaagt derhalve. Het hof zal het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen toewijzen. Tussen partijen staat vast dat werkgeefster de transitievergoeding heeft betaald. Gezien de uitkomst van deze procedure is zij deze evenwel niet verschuldigd. Haar verzoek om werknemer te veroordelen tot terugbetaling daarvan is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5113

Zaaknummer: 200.219.356_01

Rechters: J.P. de Haan, P.P.M. Rousseau en J.W. van Rijkom

Advocaten: E.F. Muller en R. Ketelaars

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW