

## RECHTSPRAAK

***Ambulancechauffeur ontslagen wegens schenden re-integratieverplichtingen en ongeoorloofde nevenwerkzaamheden. Werknemer vraagt transitie-, gefixeerde, schade- en billijke vergoeding. Verzoek toegewezen omdat re-integratieproblemen mede zijn veroorzaakt door werkgever.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2010 werkzaam als ambulancechauffeur bij RAV. Op 1 maart 2023 dient hij een klacht in tegen collega 1 wegens ongewenst gedrag en het verspreiden van roddels over een affaire met collega 1. Hierop volgen gesprekken met leidinggevenden en een vertrouwenspersoon, waarin ook zijn rijstijl en eerdere verkeersboetes worden besproken. Dit leidt tot spanningen, waarna werknemer zich ziek meldt. Op 20 maart 2023 meldt werknemer zich beter, maar zijn leidinggevende accepteert dit niet en verwijst hem naar de bedrijfsarts. Op 19 april 2023 adviseert de bedrijfsarts dat werknemer zijn eigen functie niet kan vervullen, maar wel aangepaste taken mag uitvoeren. Werknemer gaat daarom neventaken verrichten bij RAV. Op 28 juni 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer geen werk meer kan verrichten. Werknemer bespreekt zijn onveiligheidsgevoel op 6 juli 2023 met de directeur en de vertrouwenspersoon, waarna hem wordt geadviseerd om contacten met collega 2 te beperken. In juli 2023 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing voor eerdere verkeersovertredingen en per 1 augustus 2023 wordt hij ontheven van een neventaak. Van augustus 2023 tot het voorjaar van 2024 volgen meerdere beoordelingen door de bedrijfsarts, re-integratiegesprekken en conflicten over werkschema's, waarbij werknemer zich kritisch opstelt tegenover de plannen van RAV. Op 5 april 2024 neemt werknemer heimelijk gesprekken op met collega's. Het conflict escaleert verder in april en mei 2024, als hij zich ziek meldt vanwege geruchten over hem op de werkvloer. Werknemer verschijnt vervolgens niet volgens afspraken op werk. RAV beschouwt dit als werkweigering en stopt zijn loon. In een gesprek op 28 mei 2024 confronteert RAV werknemer met zijn afwezigheid en mogelijke nevenwerkzaamheden. Op 29 mei wordt werknemer op staande voet ontslagen vanwege 'hardnekkig weigeren de eigen werkzaamheden op te pakken volgens het vastgestelde opbouwschema en het ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden'. Werknemer maakt gebruik van de 'switch' en berust in zijn ontslag. Wel verzoekt hij de kantonrechter voor recht te verklaren dat er geen dringende reden bestaat, en toekenning van een billijke vergoeding van € 507.936,42, onregelmatige-opzegvergoeding van € 13.832,68 bruto en een transitievergoeding van € 20.674,31 bruto.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. RAV heeft voldoende voortvarend gehandeld, mede omdat werknemer eerst is gehoord, voordat hij de dag daarna schriftelijk op staande voet is ontslagen. De dringende reden staat onvoldoende vast, omdat het verwijt dat werknemer zijn re-integratieplichten structureel schond niet vast is komen te staan. Werknemer hield zich beschikbaar voor werk, ook al werd niet altijd volgens het schema gewerkt. Zo hield RAV geen rekening met de wensdagen van werknemer, wat normaal wel gebeurt. RAV wijst op de nevenactiviteit van werknemer als pakwerker, waarvoor geen toestemming was gevraagd. Hoewel RAV dit als dringende reden aanvoert, weegt deze gedraging eveneens niet zwaar genoeg. RAV heeft bovendien eerder gedoogd dat werknemer dit werk deed.

De verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag wordt toegewezen. Omdat sprake is van een onterecht ontslag op staande voet heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding van € 13.832,68 bruto en een transitievergoeding van € 21.917,65 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 48.065,24 bruto. RAV's optreden wordt ernstig verwijtbaar bevonden door het onterecht beëindigen van de arbeidsovereenkomst en onvoldoende afstemming bij re-integratieverplichtingen. Daar staat tegenover dat de kans dat de arbeidsovereenkomst nog lang zal voortduren ook klein wordt geacht. Daarbij is van belang dat de verstoorde verhouding ook door het handelen van werknemer is veroorzaakt, mede door het heimelijk opnemen van gesprekken met collega's. Tevens wordt de gefixeerde schadevergoeding in mindering gebracht op de component inkomensschade van de billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 05-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:7664

**Zaaknummer:** 11228507 AZ VERZ 24-54 (E)

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** D.R. Hut en M.J.J. Rutten

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW