

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van buschauffeur van GVB die na zijn avonddienst op een verlaten terrein een dronken, boze man heeft geslagen omdat hij zich bedreigd voelde. Omstandigheden leiden wel tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 1999 in dienst bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) als buschauffeur tegen een brutosalaris van € 3.753,93 per maand. Na de dienst van werknemer heeft zich een handgemeen voorgedaan tussen hem en een man (hierna: de man) toen werknemer het parkeerterrein van GVB verliet. Diezelfde nacht heeft werknemer zich gemeld op het politiebureau. De man heeft aangifte gedaan van mishandeling. Op 20 oktober 2021 is werknemer door GVB geschorst met behoud van salaris en uitgenodigd voor een (toelichtend) gesprek op 22 oktober 2021. Werknemer is op 25 oktober 2021 uitgenodigd om camerabeelden te bekijken, omdat deze volgens de GVB niet in lijn zijn met hetgeen werknemer heeft verklaard op 22 oktober 2021. Werknemer heeft op 9 november 2021 met zijn gemachtigde de camerabeelden bekeken. Op 27 oktober 2021 is werknemer door GVB op staande voet ontslagen, omdat werknemer tijdens werktijd en in GVB-bedrijfskleding de man heeft mishandeld. Werknemer heeft niet direct openheid van zaken gegeven tijdens het toelichtend gesprek op 22 oktober 2021. Als personenvervoerder bus is werknemer opgeleid om de-escalerend op te treden en GVB mocht ook verwachten dat werknemer dit zou doen, en zo nodig hulp zou inschakelen. Werknemer heeft de man herhaaldelijk opgewacht, terwijl hij ook zijn weg naar de auto had kunnen vervolgen. Werknemer heeft buitensporig geweld gebruikt tegen een medeverkeersdeelnemer. Op 21 november 2021 is werknemer veroordeeld tot een taakstraf van 50 uur en het betalen van € 1.054,00 schadevergoeding aan de man. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en betaling van loon. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat hij altijd goed heeft gefunctioneerd, hij zich bedreigd voelde en er geen beveiliging aanwezig was en hij dus op zichzelf was aangewezen. Van een dringende reden is volgens werknemer geen sprake. Volgens GVB heeft werknemer de situatie uit de hand laten lopen en excessief fysiek geweld gebruikt door de man te slaan, te schoppen en tegen de grond te werken. Werknemer heeft genoeg andere mogelijkheden gehad om de situatie anders op te lossen.

Oordeel

Aan de kantonrechter ligt de vraag voor of sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW. Volgens de kantonrechter zijn er onvoldoende gronden die een ontslag op

staande voet rechtvaardigen. Op de camerabeelden is te zien dat werknemer de man een keer tegen de grond heeft geduwd, achter hem aan bleef lopen en hem daarna zodanige klappen heeft gegeven dat hij op de grond is gevallen. Daartegenover staat dat niet duidelijk was dat op het moment dat werknemer het terrein van GVB verliet, er nog medewerkers aanwezig waren die werknemer te hulp kon roepen. Aannemelijk is geworden dat de agressie is begonnen door de man en dat werknemer zich bedreigd heeft gevoeld door deze situatie. Bij de beelden horen geen geluid en daarom kan niet worden waargenomen hoe bedreigend de man is geweest. Werknemer heeft harder uitgehaald naar de man dan nodig was en GVB stelt terecht dat van hem in zijn functie anders verwacht had mogen worden, maar zijn gedrag is mogelijk bepaald door de omstandigheid dat hij zich bedreigd voelde door een dronken, boze man op een verlaten terrein. Gelet op hetgeen over het incident zelf is overwogen en gelet op het feit dat werknemer al 23 jaar bij GVB in dienst is en er nooit eerder een gewelds- of ander incident heeft plaatsgevonden, levert het gebeurde naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende grond op voor de vergaande sanctie van een ontslag op staande voet. GVB heeft nauwelijks acht geslagen op het feit dat werknemer op haar onbewaakte remiseterrein in de nacht alleen tegenover een dronken man stond die hem – ten onrechte – ergens van heeft beschuldigd, zonder dat duidelijk was wat die man daar midden in de nacht, en zonder dat een kantoor open was, had te zoeken. Het ontslag op staande voet kan niet in stand blijven en GVB zal worden veroordeeld tot loonbetaling, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente, vanaf 27 oktober 2021 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. De kantonrechter is wel van mening dat werknemer ernstig en verwijtbaar heeft gehandeld waardoor de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. Het is de combinatie daarvan met het feit dat werknemer vervolgens heeft verzuimd om GVB daarvan direct op de hoogte te stellen en dat hij niet direct de volledige waarheid heeft verteld, waardoor GVB terecht stelt dat zij het vertrouwen in werknemer is verloren en dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer kan geen aanspraak maken op een transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst zal eindigen op 1 mei 2022.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:1232

Zaaknummer: 9577547 \ EA VERZ 21-761

Rechters: Y.A.M. Jacobs

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:677 BW