

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek. Trambestuurder belandt in handgemeen met passagier en laat tram onbeheerd achter om passagier achterna te gaan. Aanleiding voor gesprek (en waarschuwing), maar niet voor ontbinding op de e-grond, gelet op 25-jarig dienstverband en heftige aanval door passagier.

Feiten

Werkneemster is sinds 18 juni 1996 in dienst van (de rechtsvoorganger van) GVB Exploitatie B.V. en is laatstelijk werkzaam in de functie van personenvervoerder tram. Op de arbeidsovereenkomst is de cao GVB van toepassing. Op 11 november 2021 heeft zich tijdens de dienst van werkneemster een incident voorgedaan in de tram, waarbij tussen werkneemster en een reiziger een handgemeen is ontstaan. Daarbij is gekrabd en gebeten en is werkneemster op haar rug op de grond van de cabine beland. Nadat werkneemster en de reiziger door omstanders uit elkaar waren gehaald en de reiziger de tram had verlaten, heeft werkneemster ook de tram verlaten en is zij de reiziger achterna gerend en heeft zij haar aangehouden. Beide partijen zijn vervolgens meegenomen naar het politiebureau. Door geen van beiden is uiteindelijk aangifte gedaan. Werkneemster is door GVB nog diezelfde dag geschorst. Op 17 november 2021 hebben partijen met elkaar gesproken. Werkneemster stelde zich op het standpunt dat enkel sprake is geweest van zelfverdediging en dat zij uiteindelijk achter de reiziger aan is gelopen omdat zij vond dat zij er niet mee weg kon komen en dat de politie erbij moest worden gehaald. De schorsing is naar aanleiding van dit gesprek gehandhaafd. GVB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door GVB naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Daartoe is het volgende redengevend. Hoewel GVB niet het handgemeen zelf aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, is het ontstaan en verloop van het handgemeen wel van belang nu GVB werkneemster het verwijt maakt dat zij niet de-escalerend zou hebben opgetreden. Uit de ter zitting bekeken camerabeelden kan niet worden opgemaakt dat werkneemster de cabinedeur opende met het doel de uitgang voor de reiziger te blokkeren. Wel is duidelijk te zien dat de reiziger als gevolg van de blokkade tegen de deur is gaan duwen en werkneemster aan de andere kant van de deur heeft teruggeduwd, waarna de reiziger vrij plots en zeer heftig werkneemster heeft aangevallen, waardoor werkneemster op haar rug op de vloer van de

bestuurderscabine terecht is gekomen. Blijkens de beelden heeft het ook de nodige inspanning van omstanders gekost om de reizigster van werkneemster af te halen. Hoewel achteraf bezien er wellicht mogelijkheden te bedenken zijn hoe werkneemster in deze situatie anders had kunnen optreden – zoals de suggestie van GVB dat werkneemster na de botsing met de deur zich had moeten terugtrekken in de cabine – kan het gelet op de snelheid en de heftigheid van de reactie van de reizigster niet aan werkneemster verweten worden dat zij in de spanning van het moment haar beslissingen niet volgens ‘het boekje’ heeft genomen en dat zij de passagier heeft tegengehouden en zich daarna tegen de aanval heeft verweerd. Hoe zij verder en op welke momenten zij nog de-escalerend had kunnen optreden is niet duidelijk geworden. Op de camerabeelden is verder te zien dat na het incident meerdere reizigers de tram verlaten. Voorts is te zien dat werkneemster, nadat zij van de grond is opgestaan enigszins beduusd bij de ingang van de tram staat, waarna zij kennelijk heeft besloten de reizigster achterna te gaan. In weerwil van de duidelijke instructie nooit een tram onbeheerd achter te laten, welke instructie werkneemster overigens ook erkent en onderschrijft, heeft zij door de commotie en haar veronderstelling dat er geen andere reizigers meer in de tram aanwezig waren, dit wel gedaan. Deze wijze van handelen is, ook indien er geen reizigers meer in de tram aanwezig waren, verwijtbaar, maar gelet op de uitzonderlijke omstandigheden waaronder dit is gebeurd, niet zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op de heftigheid van de aanval en het effect dat dit zichtbaar op werkneemster heeft gehad is het haar niet aan te rekenen dat haar verklaringen van die dag op sommige punten tegenstrijdig zijn met de verklaringen van anderen. Gelet op het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de wijze van handelen van werkneemster rond het incident zeker aanleiding was om met haar in gesprek te gaan over hoe zij in voorkomende gevallen beter zou kunnen handelen en haar voor het onbeheerd achterlaten van de tram eventueel een waarschuwing te geven. Van verwijtbaar handelen zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst in stand te laten is echter geen sprake. Nu het een enkel uitzonderlijk en heftig incident betreft, kan dit ook geen reden zijn om direct het volledige vertrouwen in werkneemster te verliezen. Dit geldt temeer nu werkneemster al 25 jaar bij GVB in dienst is geweest zonder dat soortgelijk gedrag zich heeft voorgedaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:2542

Zaaknummer: 9665629 EA VERZ 22-52

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: Ch.M. Hettinga en J.L.W. Nillesen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW