

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van buschauffeur die een dronken/verwarde man die een glazen fles tegen zijn bus gooide, heeft geslagen, wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 november 2006 als buschauffeur in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Op 1 mei 2025 heeft zich een incident voorgedaan, waarbij werknemer een dronken/verwarde man die een glazen fles tegen zijn bus aangooide heeft geslagen. Op de bewakingscamera's die dit voorval hebben vastgelegd is ook te zien dat werknemer de man een tweede klap probeert te geven, de man vervolgens op de grond valt buiten beeld, werknemer ook uit beeld verdwijnt en werknemer even later weer in beeld de bus in stapt. Op de camerabeelden is ook te zien dat werknemer daarna zijn bus heeft schoongemaakt en dat de verwarde man werknemer telkens heeft gevolgd. Werknemer is vervolgens met zijn bus weggereden uit de bufferzone en moest daarvoor een bocht naar links maken. De man bevond zich ook links van de bus. Op de camerabeelden is niet te zien wat er dan precies gebeurt, maar wel is duidelijk dat de man met zijn voet/been onder de bus is gekomen en als gevolg daarvan met een ambulance naar het ziekenhuis is vervoerd. Werknemer heeft verklaard dat de man meermaals een trap heeft gegeven tegen de linkerkant van de bus en daarbij is gevallen. De incidentencommissie Bus heeft op 10 juni 2025 na onderzoek geconcludeerd dat de aanrijding met de man is veroorzaakt doordat werknemer onnodig risico heeft genomen. Werknemer heeft zich op 1 juli 2025 ziekgemeld. In onderhavige procedure verzoekt GVB de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft zich verzet tegen de ontbinding en een beroep gedaan op het opzegverbod bij ziekte. Hij stelt dat zijn gedrag mogelijk is veroorzaakt door de ziekte PTSS.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod bij ziekte, voor zover hier nog sprake van is, staat niet aan ontbinding in de weg. Uit de medische stukken die werknemer heeft overgelegd ziet de kantonrechter de stelling van werknemer dat zijn gedrag is veroorzaakt door PTSS namelijk niet bevestigd worden. Bovendien heeft, indien wel rekening wordt gehouden met de aanwezigheid van symptomen van PTSS, werknemer ook onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die de conclusie kunnen dragen dat zijn gedrag verband houdt met die symptomen. De arbeidsovereenkomst zal op de e-grond worden ontbonden.

Hierbij speelt met name een rol dat werknemer als buschauffeur tegen beter weten in met fysiek geweld heeft gereageerd, terwijl onvoldoende is gebleken dat dat nodig was. Werknemer bevond zich immers in een afgesloten bus en heeft er zelf voor gekozen de deur van de bus te openen en de confrontatie met de man op te zoeken. Verder speelt mee dat werknemer niet direct na afloop van het incident GVB op de hoogte heeft gesteld en uitleg heeft gegeven over wat er was gebeurd. Tot slot speelt nog een rol dat werknemer met zijn bus de weg op is gedraaid zonder zich ervan te vergewissen dat de man zich op veilige afstand van de bus bevond. Dat klemmt temeer nu hij reed in een drieassige gelede bus (ook wel harmonicabus) waarbij de achterkant naar binnenkomt tijdens het nemen van een bocht. Hierdoor heeft werknemer de man aangereden en heeft deze letsel opgelopen. Het handelen van werknemer acht de kantonrechter daarentegen niet ernstig verwijtbaar. Hiervoor houdt de kantonrechter rekening met het langdurig dienstverband van werknemer en het feit dat hij tot dit incident altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. Daarbij speelt ook mee dat tussen partijen onweersproken vaststaat dat geweld en agressie tegen OV-personeel veel voorkomt en dat dit veel vraagt van het personeel van (onder andere) GVB. Hoewel niet goed te praten, is het in dat kader niet onvoorstelbaar dat een werknemer over de duur van een dienstverband van bijna 20 jaar door dergelijk gedrag één keer zijn geduld heeft verloren, wat zich heeft geuit in een fysieke uitbarsting. Om die reden heeft werknemer wel recht op betaling van de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9382

Zaaknummer: 11837441 \ EA VERZ 25-941

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: A.M.J. Bouman en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a en lid 9 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 BW en 7:670 BW