

RECHTSPRAAK

Buschauffeur RET op staande voet ontslagen vanwege duwen passagier. Ontslag op staande voet vernietigd. Wel ontbinding op de grond vanwege ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 2000 in dienst bij de RET als buschauffeur bij RET. Werknemer is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen. De aanleiding voor het ontslag is een incident waarbij werknemer op 6 september 2024 een 13-jarige passagier met de deur van zijn chauffeurscabine terugduwde achter de gele streep in de bus. Werknemer vecht dit ontslag aan. Werknemer stelt dat hij handelde uit veiligheidsoverwegingen, omdat de jongen zijn zicht beperkte. RET stelt echter dat werknemer te hardhandig heeft gehandeld, hetgeen zou worden bevestigd door camerabeelden. Werknemer is het niet eens met het ontslag en eist vernietiging van het ontslag, doorbetaling van zijn loon en wedertewerkstelling. RET vraagt bij vernietiging van het ontslag om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding, vanwege verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Vast staat dat werknemer niet correct heeft gehandeld. Uit de camerabeelden blijkt dat de jongen waarschijnlijk door de drukte in de bus onbewust weer voor de streep is beland en mogelijk werknemer niet heeft gehoord toen hij hem opnieuw waarschuwde. Het met flinke kracht terugduwen van de jongen met de deur van de chauffeurscabine wordt door de rechter als onjuist gedrag aangemerkt. Werknemer had op een andere manier moeten ingrijpen, bijvoorbeeld door de jongen nogmaals duidelijk te waarschuwen of, als dat niet werkte, de bus stil te zetten en hem uit te laten stappen. Dit heeft hij niet gedaan. Hoewel dit gedrag verwijtbaar is, kwalificeert het incident niet als ernstig genoeg om als dringende reden voor ontslag op staande voet te gelden. Het ontslag wordt daarom vernietigd, en RET wordt verplicht het loon door te betalen met wettelijke verhoging en rente.

Ontbinding

De kantonrechter oordeelt dat werknemer tijdens de busrit op 6 september 2024 onjuist heeft gehandeld en dat het incident hem valt te verwijten. Gezien zijn langdurige en vlekkeloze dienstverband, is deze eenmalige gedraging echter niet zwaar genoeg om te kwalificeren als

een voldragen e-grond. Er is geen sprake van zodanig verwijtbaar of ernstig verwijtbaar handelen dat van RET niet langer kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

RET verzoekt vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De rechter stelt vast dat de verhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. RET heeft door het incident het vertrouwen in werknemer verloren, mede omdat hij geen zelfreflectie toont en blijft volhouden dat hij juist handelde. Ook werknemer geeft aan geen vertrouwen meer te hebben in RET. Hierdoor is verdere samenwerking niet mogelijk en herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden met een opzegtermijn van vier maanden, waardoor deze eindigt op 1 april 2025.

Werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 34.976,30 bruto, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer krijgt geen billijke vergoeding, omdat de verstoring van de arbeidsrelatie aan zijn eigen gedrag te wijten is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12941

Zaaknummer: 11325737 VZ VERZ 24-8308

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B.L. 't Hart en K. Oosterveld

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW