

ECLI:NL:RBROT:2024:12941

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	20-12-2024
Datum publicatie	24-12-2024
Zaaknummer	11325737 VZ VERZ 24-8308
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Buschauffeur die jonge passagier met deur van chauffeurscabine terug achter de streep heeft geduwd is onterecht op staande voet ontslagen. De buschauffeur heeft niet correct gehandeld, maar mede gezien het lange vlekkeloze dienstverband is een ontslag op staande voet een te zware sanctie geweest. Het valt hem wel te verwijten, maar deze enkele gedraging is van onvoldoende gewicht om een voldragen e-grond aan te nemen. Wel zijn de arbeidsverhoudingen tussen werknemer en werkgever inmiddels duurzaam en ernstig verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2024-1605 VAAN-AR-Updates.nl 2024-1605

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

locatie Rotterdam

zaaknummer: 11325737 VZ VERZ 24-8308

datum uitspraak: 20 december 2024

Beschikking van de kantonrechter

in de zaak van

[verzoeker],

wonende te [woonplaats],

verzoeker, verweerder in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,

gemachtigde: mr. K. Oosterveld (De Unie te Culemborg),

tegen

RET BUS B.V.,

statutair gevestigd en kantoorhoudende te Rotterdam,
verweerster, verzoekster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,
gemachtigde: mr. B.L. t Hart, advocaat te Rotterdam.

Partijen worden hierna [verzoeker] en RET genoemd.

1 De procedure

1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift van [verzoeker], met bijlagen;
- het verweerschrift van RET met (voorwaardelijk) tegenverzoek, met bijlagen;
- het verweer van [verzoeker] met (voorwaardelijk) tegenverzoek, met één bijlage;
- de spreekantekeningen van de gemachtigde van partijen.

1.2. Op 5 december 2024 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling met partijen besproken. Daarbij waren aanwezig:

- [verzoeker] met enkele belangstellenden, bijgestaan door zijn gemachtigde mr. K. Oosterveld;
- namens RET, [naam 1] (Manager Bus) en [naam 2] (Juridisch Medewerker), bijgestaan door de gemachtigde mr. B.L. t Hart.

2 De beoordeling

Waar gaat de zaak over?

2.1. [verzoeker] werkt sinds 6 december 2000 bij RET als buschauffeur. Hij is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen. [verzoeker] wil dat deze opzegging wordt vernietigd, dat hij weer aan het werk mag en dat RET het salaris doorbetaalt met wettelijke verhoging over het te laat betaalde salaris. RET stelt dat alle verzoeken van [verzoeker] moeten worden afgewezen. Als de opzegging wordt vernietigd, vraagt RET de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding. [verzoeker] is het daar niet mee eens. Als de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, vraagt hij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De uitkomst is dat de opzegging wordt vernietigd, maar dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 april 2024. RET moet het loon doorbetalen tot die datum vermeerderd met 10% wettelijke verhoging en de wettelijke rente. [verzoeker] krijgt wel de transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding. Hierna wordt uitgelegd hoe de kantonrechter tot deze beslissingen gekomen is.

Het bezwaar tegen de camerabeelden wordt verworpen

2.2. Vooropgesteld wordt het volgende. [verzoeker] heeft bezwaar gemaakt tegen het gebruik van de camerabeelden waarop het incident dat aanleiding heeft gegeven voor het gegeven ontslag op staande voet is te zien. Dat bezwaar wordt verworpen, omdat ook als moet worden aangenomen dat de door RET gebruikte en in deze procedure getoonde camerabeelden onrechtmatig zijn verkregen, omdat niet gehandeld is conform het geldende interne camerabeleid, die omstandigheid nog niet meebrengt dat deze beelden niet mogen worden gebruikt in een civiele procedure als deze. Op grond van artikel 152

Rv kan bewijs worden geleverd door alle middelen rechtens en is de waardering daarvan overgelaten aan het oordeel van de rechter. In een civiele procedure geldt, anders dan [verzoeker] kennelijk meent, niet als algemene regel dat de rechter op (gesteld) onrechtmatig verkregen bewijs geen acht mag slaan. In beginsel wegen het algemene maatschappelijke belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt en het belang dat partijen erbij hebben hun stellingen in rechte aannemelijk te kunnen maken, welke belangen mede aan artikel 152 Rv ten grondslag liggen, namelijk zwaarder dan het belang van uitsluiting van bewijs. Slechts indien sprake is van bijkomende omstandigheden, is terzijdelegging van dat bewijs gerechtvaardigd¹. Dergelijke bijkomende omstandigheden zijn in deze procedure gesteld noch gebleken.

Voorlopige voorziening

- 2.3. [verzoeker] verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening voor de duur van deze procedure RET te veroordelen tot doorbetaling van het loon. Nu in deze beschikking een finale beslissing wordt gegeven in zowel de hoofdzaak als in het incident is er geen reden (meer) om een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding en het geding eindigt met deze beschikking.

Het ontslag op staande voet

Het ontslag is niet geldig

- 2.4. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd (artikel 7:681 lid 1 onder a en artikel 7:671 BW). [verzoeker] is namelijk niet akkoord gegaan met de opzegging en er is niet voldaan aan alle voorwaarden voor een ontslag op staande voet. Die voorwaarden zijn kort gezegd (i) een dringende reden, (ii) onverwijld opzeggen en (iii) onverwijld mededelen van de reden (artikel 7:677 lid 1 BW). Hierna wordt dit verder uitgelegd.

Er is geen dringende reden

- 2.5. Met een dringende reden wordt bedoeld één of meer eigenschappen en/of gedragingen van de werknemer die het voor de werkgever onmogelijk maken om het dienstverband voort te zetten (artikel 7:678 lid 1 BW). Of er een dringende reden is moet worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval. Hierna wordt uitgelegd waarom in deze zaak geen sprake is van een dringende reden.
- 2.6. RET heeft [verzoeker] op 10 september 2024 op staande voet ontslagen, omdat [verzoeker] op 6 september 2024 een jonge passagier een volgens RET harde klap heeft gegeven met de deur van zijn chauffeurscabine. Dat [verzoeker] de 13-jarige jongen die vóór de gele streep stond heeft teruggeduwd met de deur van de chauffeurscabine wordt door [verzoeker] erkend en blijkt ook uit de camerabeelden van het incident. Dat het met enige kracht is gedaan, wordt door [verzoeker] niet betwist. [verzoeker] zegt dat hij niet anders kon dan de jongen terug achter de gele streep te duwen, omdat hij de jongen al meerdere malen had gevraagd om achter de streep te blijven staan, maar de jongen toch weer voor de streep ging staan. Doordat zijn zicht door de jongen beperkt werd, kwam volgens [verzoeker] de veiligheid in gevaar. [verzoeker] zag geen andere mogelijkheid dan de jongen op deze wijze weg en terug te duwen achter de gele streep.
- 2.7. De kantonrechter is het met RET eens dat [verzoeker] niet correct heeft gehandeld. Uit de camerabeelden blijkt dat de jongen zich van geen kwaad bewust lijkt te zijn en hij (waarschijnlijk door de drukte in de bus) onbewust weer voor de streep is beland nadat [verzoeker] hem nogmaals had gevraagd om achter de streep te blijven staan. Door de drukte in de bus is het alleszins denkbaar dat de jongen [verzoeker] niet heeft gehoord toen [verzoeker] hem toevoegde "wat zei ik nou net tegen jou?..., achter de gele streep!". Door hem dan vervolgens met flinke kracht terug te duwen met de

deur van de chauffeurscabine heeft [verzoeker] niet op correcte wijze gehandeld. [verzoeker] had er op een andere manier voor kunnen en moeten zorgen dat de jongen achter de streep zou gaan staan, bijvoorbeeld door de jongen nog een laatste keer te waarschuwen en daarbij bijvoorbeeld op de deur van de chauffeurscabine te tikken, zodat [verzoeker] zeker wist dat de jongen hem hoorde. Als de jongen dan nog niet naar hem luisterde had [verzoeker] ervoor kunnen kiezen om de bus stil te zetten en hem uit de bus te zetten.

2.8. Door op deze wijze te handelen heeft [verzoeker] zich niet op correcte wijze gedragen jegens RET en dat gedrag valt [verzoeker] te verwijten. De kantonrechter is echter van oordeel dat de gedraging van [verzoeker] niet de hoge lat van een dringende reden haalt. Ontslag op staande voet is een ultimatum remedium dat slechts gegeven mag worden als van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Een minder verstrekkende maatregel zoals een dringende waarschuwing met daaraan verbonden consequenties had hier kunnen volstaan. Zeker gezien het feit dat [verzoeker] ten tijde van het incident al bijna 24 jaar in dienst was bij RET en een vlekkeloos dienstverband heeft, zonder dat er ooit eerder klachten over hem of over zijn functioneren zijn binnengekomen. In de gegeven omstandigheden is een ontslag op staande voet naar het oordeel van de kantonrechter een te zware sanctie geweest van RET.

2.9. Omdat het ontslag op staande voet alleen al hierdoor niet geldig is, hoeft niet meer te worden beoordeeld of aan de andere twee voorwaarden voor een ontslag op staande voet is voldaan.

RET moet het loon doorbetalen

2.10. Doordat de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan. RET moet daarom het loon doorbetalen vanaf 10 september 2024.

Wettelijke verhoging en rente

2.11. De wettelijke verhoging (artikel 7:625 BW) over het te laat betaalde loon vanaf 10 september 2024 tot 1 december 2024 wordt toegewezen. De kantonrechter ziet in de gegeven omstandigheden aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot 10%. Ook de wettelijke rente (artikel 6:119 BW) wordt toegewezen, zoals hierna in de beslissing vermeld. Over de loonbetaling vanaf 1 december 2024 tot de datum van de hierna te noemen ontbinding van de arbeidsovereenkomst is de wettelijke verhoging alleen verschuldigd als RET in gebreke blijft met de betaling van dat loon, waarbij geldt dat in dat geval geen aanleiding bestaat voor matiging en de maximale verhoging van 50% wordt toegewezen.

Wedertewerkstelling

2.12. Voor het geval het ontslag op staande voet door de kantonrechter wordt vernietigd heeft [verzoeker] tevens de veroordeling van RET gevorderd om hem weer toe te laten tot het verrichten van zijn werkzaamheden op straffe van verbeurte van een dwangsom. Voor toewijzing van dat onderdeel van het verzoek bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding, aangezien de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd eindigt, zoals hierna wordt uitgelegd.

Het ontbindingsverzoek

2.13. Zoals gezegd is de arbeidsovereenkomst door de vernietiging van het ontslag op staande voet blijven bestaan. RET heeft voor dat geval verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. RET baseert haar ontbindingsverzoek primair op hetzelfde incident als waarop zij het ontslag op staande voet heeft gebaseerd.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden

2.14. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is namelijk voldaan aan de voorwaarden voor opzegging en er geldt geen opzegverbod (artikel 7:671b lid 2 BW).

Er is een redelijke grond

2.15. Voorwaarde voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is dat daar een redelijke grond voor is (artikel 7:669 lid 1 BW). Aan die voorwaarde is voldaan, zoals hierna wordt uitgelegd.

2.16. RET stelt *primair* dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker], waardoor van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden is de arbeidsovereenkomst voort te zetten (artikel 7:669 lid 3 onder e BW). De kantonrechter is van oordeel dat die grond zich in dit geval niet voordoet. Hierna wordt die beslissing verder uitgelegd.

2.17. Zoals hiervoor al is overwogen heeft [verzoeker] tijdens de busrit op 6 september 2024 niet correct gehandeld en had hij op een andere manier kunnen en moeten handelen. Het incident valt hem dus zeker te verwijten, maar zijn eenmalige gedraging is, mede in het licht van het langdurige en vlekkeloze dienstverband, naar het oordeel van de kantonrechter van onvoldoende gewicht om het te kwalificeren als een voldragen e-grond. Van zodanig verwijtbaar handelen, laat staan ernstig verwijtbaar handelen, dat van RET niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is dan ook geen sprake.

2.18. RET stelt *subsidiar* dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 onder g BW). Dat is een redelijke grond als de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter is van oordeel dat hiervan wel sprake is, zoals hierna wordt uitgelegd.

2.19. RET heeft laten weten geen vertrouwen meer te hebben in [verzoeker] door zijn manier van handelen tijdens en na het incident. RET stelt dat het voor haar met name wringt dat [verzoeker] de situatie en zijn gedragingen volledig buiten zichzelf legt, zich verschuilt achter de veiligheid in de bus en daarbij de schuld geeft aan een kind dat zich keurig gedroeg. RET onderschrijft nadrukkelijk het grote belang van de veiligheid, maar neemt het [verzoeker] kwalijk dat hij na het incident geen enkele keer spijt heeft betuigd en geen enkele zelfreflectie heeft getoond. Bij RET bestaat daarom de vrees dat [verzoeker] zich in het vervolg weer zonder enige aanleiding agressief kan gedragen tegenover een passagier.

2.20. Dat RET het vertrouwen in [verzoeker] is verloren, begrijpt de kantonrechter. Immers, niet gebleken is dat [verzoeker] erkent dat hij onjuist heeft gehandeld. Tijdens de zitting heeft de kantonrechter [verzoeker] gevraagd hoe hij nu terugkijkt op het incident en hoe hij in de toekomst in een dergelijke situatie zou handelen, wanneer zich een vergelijkbare situatie zou voordoen. [verzoeker] heeft daarop geantwoord dat hij het weer op dezelfde manier zou doen, maar dat hij dan wellicht iets minder hard zou slaan met de deur van de chauffeurscabine. [verzoeker] ontkent dus niet alleen dat hij fout gehandeld heeft, maar zegt ook nog eens dat hij het de volgende keer weer op (bijna) dezelfde manier zou doen. Zelfs nadat mede tijdens deze procedure duidelijk is geworden dat dit gedrag voor RET ontoelaatbaar is.

2.21. Hoewel [verzoeker] op de zitting te kennen gegeven heeft dat hij weer voor RET zou kunnen werken omdat hij toch alleen werkt, zegt hij tegelijkertijd dat hij het gevoel heeft dat RET elke mogelijkheid aangrijpt om hem eruit te werken. Daarvoor verwijst hij naar twee UWV-procedures die RET jegens hem gevoerd zou hebben. Hieruit blijkt ook dat [verzoeker] op zijn beurt ook geen vertrouwen meer heeft in RET. Dat hij alleen werkt, betekent niet dat er geen goede basis van vertrouwen tussen partijen aanwezig moet zijn. Ook nu [verzoeker] alleen werkt, zoals hij zelf zegt, is een goede onderlinge verhouding tussen partijen een vereiste voor een vruchtbare samenwerking tussen partijen.

2.22.

De kantonrechter is dan ook van oordeel dat een dergelijke vruchtbare samenwerking tussen partijen niet meer mogelijk is. Herplaatsing van [verzoeker] ligt niet in de rede.

Er geldt geen opzegverbod

2.23. Nog een vereiste voor ontbinding is dat er geen opzegverbod geldt waardoor ontbinding niet is toegestaan. Aan die eis is ook voldaan. Er geldt namelijk geen opzegverbod.

De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 april 2025

2.24. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 april 2025 (artikel 7:671b lid 9 BW). Daarbij is rekening gehouden met de geldende opzegtermijn van 4 maanden en de duur van deze procedure, te rekenen vanaf de indiening van het voorwaardelijke tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op 11 november 2024.

RET moet de transitievergoeding betalen

2.25. [verzoeker] heeft recht op de transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker] (artikel 7:673 lid 1 en lid 7 BW). [verzoeker] is bij de berekening van de transitievergoeding uitgegaan van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025 bedraagt de transitievergoeding, mede op basis van het loon en de duur van de arbeidsovereenkomst, 34.976,30 bruto. Dit bedrag moet RET betalen, vermeerderd met de wettelijke rente, zoals hierna vermeld (artikel 7:686a lid 1 BW)

RET hoeft geen billijke vergoeding te betalen

2.26. De kantonrechter kent aan [verzoeker] geen billijke vergoeding toe. Een billijke vergoeding kan namelijk alleen worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 9 onder c BW). Dat is hier niet het geval. De reden van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is immers gelegen in de verstoring van de arbeidsrelatie. Niet gebleken is dat die verstoring te wijten is aan gedragingen van RET. Dat RET geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking met [verzoeker] ligt juist aan de gedragingen van [verzoeker]. Dat RET het incident heeft aangegrepen om [verzoeker] eruit te kunnen werken, is door RET ontkend en is door [verzoeker] verder ook niet onderbouwd.

Geen termijn voor intrekken verzoek

2.27. Aan RET hoeft geen termijn te worden gegeven om het verzoek in te trekken, omdat geen billijke vergoeding wordt toegekend (artikel 7:686a lid 6 BW) en zij ook niet heeft verzocht om toekenning van een intrekkingstermijn.²

Proceskosten

2.28. De kantonrechter bepaalt dat partijen ieder de eigen proceskosten dragen. Dat betekent dat zij geen vergoeding hoeven te betalen voor de kosten die de andere partij heeft gemaakt.

Uitvoerbaarheid bij voorraad

2.29. Deze beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard (artikel 288 Rv). Dat betekent dat de beschikking meteen mag worden uitgevoerd, ook als één van de partijen aan een hogere rechter vraagt om de zaak opnieuw te beoordelen.

3 De beslissing

De kantonrechter:

- 3.1. vernietigt de opzegging;
- 3.2. veroordeelt RET om binnen één week na de datum van deze beschikking aan [verzoeker] het loon te betalen vanaf 10 september 2024 tot 1 december 2024 van 11.404,40 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente in de zin van artikel 6:119 BW vanaf de vervaldatum van iedere salaristermijn tot de dag der voldoening en de wettelijke verhoging in de zin van artikel 7:625 BW ter hoogte van 10%;
- 3.3. veroordeelt RET om aan [verzoeker] te betalen het loon ter hoogte van 3.196,48 bruto per maand te vermeerderen met alle vaste looncomponenten zoals onder meer vakantietoeslag ORPD en eindejaarsuitkering vanaf 1 december 2024 tot 1 april 2025, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de vervaldatum van iedere salaristermijn tot de dag der voldoening en tevens vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% in het geval RET met de betaling van dat salaris in gebreke mocht blijven, conform de systematiek van artikel 7:625 BW;
- 3.4. ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025;
- 3.5. veroordeelt RET om aan [verzoeker] de transitievergoeding van 34.976,30 bruto te betalen met de wettelijke rente zoals bedoeld in artikel 6:119 BW over dat bedrag vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is ontbonden tot de dag dat volledig is betaald;
- 3.6. bepaalt dat partijen ieder de eigen proceskosten dragen;
- 3.7. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;
- 3.8. wijst al het andere af.

Deze beschikking is gegeven door mr. W.J.J. Wetzels en in het openbaar uitgesproken.
37555

¹ HR 18 april 2014, ECLI:NL:HR:2014:942

² HR 28 september 2018, ECLI:NL:HR:2018;1812 (*BAM INFRA*)
