

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen. Trambestuurder veroorzaakt ongeluk onder invloed van drugs. Juist van een veiligheidsfunctionaris wordt verwacht dat hij zich houdt aan de bedrijfsregels en procedures. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 9 september 1996 in dienst als personenvervoerder Tram bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Binnen het GVB geldt de Gedragscode. GVB heeft een voorlichtingsbrochure over het zerotolerancebeleid, dat in 2015 aan alle medewerkers is toegestuurd en ook op het bedrijfsintranet staat. Werknemer is op 21 september 2020 om 14:56 uur tijdens zijn dienst betrokken geweest bij een aanrijding. Daarbij heeft een fietser de tram geraakt en is de fietser gewond geraakt waarna deze met de ambulance is afgevoerd. De politie heeft een blaas- en speekseltest afgenomen. Deze bleek positief op THC. Tijdens gesprekken op 21 en 25 september 2020 met zijn teammanagers heeft werknemer onder andere verklaard in de avond vóór de 21e rond 20:00 uur thuis een joint te hebben gerookt, en om 01:00 's nachts nog een. Vervolgens is werknemer geschorst met behoud van loon. Op 30 oktober 2020 is werknemer door GVB een aanbod gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit aanbod heeft hij niet geaccepteerd. De Incidentencommissie Tram van GVB heeft een onderzoek ingesteld naar de aanrijding. De commissie heeft op 16 november 2020 geoordeeld dat werknemer het incident veroorzaakt had door onnodig risico te nemen. GVB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

*Oordeel**Ontbinding*

Gelet op het rapport van de Incidentencommissie staat voor de kantonrechter vast dat er een oorzakelijk verband is tussen het handelen van werknemer en het ongeluk, nu deze commissie, na onderzoek, ook aan de hand van data van de tram, heeft vastgesteld dat sprake was van onoplettendheid en onnodig risico nemen aan de kant van werknemer. De interne regels van GVB zijn wat betreft het gebruik van drugs en het onder invloed zijn van drugs eenduidig. In de Gedragscode staat met zoveel woorden dat de aanwezigheid van drugs in het lichaam hoger dan de toegestane waarden volgens de verkeersregels, onherroepelijk tot ontslag leidt. Daar komt bij dat een personenvervoerder als een trambestuurder ook een zogenoemde veiligheidsfunctionaris is als bedoeld in de Wet Lokaal Spoor die direct invloed

heeft op de transportveiligheid. Juist van hem wordt verwacht dat hij zich houdt aan de bedrijfsregels en procedures. In verband met een zogenoemd veiligheidsincident in 2018 is dit nog met werknemer besproken. Ter zake van het onder invloed besturen van een tram zal werknemer ook nog strafrechtelijk worden vervolgd. Het voorgaande maakt dat werknemer voldoende op de hoogte was dan wel had moeten zijn van wat van hem werd verlangd en hoe hij zich, ook in privétijd, diende te gedragen. Het handelen is in strijd met de gedragsregels van GVB en heeft de veiligheid van reizigers en overige verkeersdeelnemers in gevaar gebracht en heeft daadwerkelijk geleid tot een ongeluk, schade aan materiaal en persoonlijke schade van de fietser. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar handelen op in de zin van artikel 7:699 lid 3 aanhef en onder e BW.

Ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar. Met zijn gedrag (de onoplettendheid en het onnodig risico nemen) heeft werknemer de veiligheid van tientallen passagiers en weggebruikers in gevaar gebracht en heeft hij een ongeluk veroorzaakt althans niet voorkomen. Als trambestuurder heeft hij de controle over een stuk materieel met een waarde van 3,5 miljoen euro. Ook dat brengt een extra verantwoordelijkheid met zich mee, welke verantwoordelijkheid werknemer te licht heeft opgevat. Ook is werknemer niet steeds transparant geweest in zijn verklaringen. Dit alles tezamen maakt dat zijn handelen moet worden aangemerkt dat ernstig verwijtbaar handelen en niet slechts als verwijtbaar handelen. Het voorgaande betekent dat geen rekening zal worden gehouden met de geldende opzegtermijn van drie maanden op grond van de cao van GVB waarop de proceduretijd in mindering moet worden gebracht, maar dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd per 1 mei 2021. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer heeft hij geen aanspraak op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:1756

Zaaknummer: 9030252

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: D. van Dam en P. Goettsch

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 sub c BW