

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werknemer is terecht ontbonden op grond van verwijtbaar handelen onder meer wegens veelvuldig (veel) te hard rijden in ambulances van werkgeefster en het zonder aanleiding gebruikmaken van de vluchtstrook.*Feiten*

Werknemer is op 12 oktober 2020 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Ambulance Amsterdam in de functie van medium care verpleegkundige. In deze functie is werknemer niet aangenomen om als chauffeur in een ambulance te rijden. Werknemer heeft op 20 juli 2021 een ambulance onbeheerd achtergelaten in de wasstraat met de sleutels er nog in en overschrijdt ruimschoots de maximumsnelheid en waarbij zonder aanleiding over de vluchtstrook wordt gereden. Uit onderzoek door de afdeling wagenparkbeheer is gebleken dat werknemer in de periode mei tot en met juli 2022 zestien keer zijn tag heeft gebruikt om in een ambulance te rijden waarbij hij dertien keer snelheidsovertredingen heeft begaan. De snelheidsovertredingen varieerden van enkele kilometers tot 55 kilometer per uur te hard. Werknemer heeft de ambulance ook buiten werktijd gebruikt. Werknemer is op 26 augustus 2022 met de bevindingen geconfronteerd en met onmiddellijke ingang geschorst. Op 3 oktober 2022 hebben partijen overeenstemming bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werknemer heeft op 17 oktober 2022 een beroep gedaan om de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen te ontbinden. Ambulance Amsterdam verzocht de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 april 2023. Volgens werknemer heeft Ambulance Amsterdam onrechtmatig verkregen bewijs gebruikt en opzettelijk de vaststellingsovereenkomst geschonden. Volgens werknemer is er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst en kan Ambulance Amsterdam een ernstig verwijt worden gemaakt. Het had volgens hem op de weg van Ambulance Amsterdam gelegen om hem te waarschuwen voor te hard rijden.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat Ambulance Amsterdam met de melding van een van haar werknemers dat werknemer tijdens een rit op 16 augustus 2022 de maximumsnelheid ruimschoots had overschreden en zonder aanleiding over de vluchtstrook had gereden, een voldoende gerechtvaardigd belang had om de black box en persoonlijke tag van werknemer te onderzoeken op zijn rijgedrag. Van onrechtmatig verkregen bewijs, laat staan van bewijsuitsluiting, kan dan ook geen sprake zijn. Door (veel) te hard te rijden heeft werknemer

in strijd gehandeld met de Gedragscode van Ambulance Amsterdam en de algemeen geldende verkeersregels. De stelling van werknemer dat hij nooit is gewaarschuwd doet hieraan niet af, nu sprake is van zulke forse overtredingen dat Ambulance Amsterdam niet slechts behoefde te volstaan met een waarschuwing. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden. Naar het oordeel van het hof is het gedrag van werknemer bovendien aan te merken als ernstig verwijtbaar. Het meermaals (veel) te hard rijden in de ambulance en het meenemen van de ambulance buiten werktijd, maakt dat dit beschouwd kan worden als ernstig verwijtbaar handelen. Het hof is daarom van oordeel dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer in de zin van artikel 7:673 lid 7 onder c BW. Aan werknemer komt geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2602

Zaaknummer: 200.326.222

Rechters: F.J. van de Poel, G.C. Boot en S.M.M. Garben

Advocaten: M. de Boorder en L. Klumperink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 lid 7 onder c BW, 7:671b lid 8 onder c BW en 152 Rv