

RECHTSPRAAK

Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer. Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij GVB. GVB voert een 'zerotolerancebeleid' ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs in die zin dat het verboden is onder werktijd alcohol of drugs te gebruiken of nog onder invloed hiervan te zijn. Werknemer is in 2016 tot en met 2018 en in 2021 een langere periode arbeidsongeschikt geweest. In deze periode heeft werknemer meerdere waarschuwingen van GVB gekregen met betrekking tot het niet naleven van de regels bij ziekte van GVB. Op 6 december 2021 is werknemer in discussie gegaan over het GVB-voorschrift dat hij na een incident waarbij een motor tegen zijn bus was aangereden (zonder schade) een schadeformulier moest invullen. Op 12 januari 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Nadien heeft de teammanager bij GVB en leidinggevende van werknemer hem een schriftelijke waarschuwing gegeven omdat hij zich opnieuw niet had gehouden aan de regels bij ziekte. Op 31 oktober 2022 rond 18:32 uur was werknemer tijdens zijn dienst met de door hem bestuurde bus - buiten zijn schuld - betrokken bij een aanrijding met een personenauto waarbij gewonden zijn gevallen. De politie heeft werknemer ter plaatse een speekseltest afgenomen waarvan de uitslag positief was op de aanwezigheid van THC (de werkzame stof in cannabis). Daarna is hij meegenomen naar het politiebureau voor verhoor en een bloedtest. Werknemer is op 1 november 2022 geschorst. Bij brief van 29 november 2022 heeft GVB aan werknemer haar voornemen tot ontslag aangekondigd, vanwege het aanhoudend niet naleven van de regels ook na de eerdere waarschuwingen, waardoor GVB het vertrouwen in hem is verloren. GVB heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen deze beschikking.

Oordeel

Werknemer bestrijdt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Het hof komt op grond van hetgeen met betrekking tot de g-grond over en weer is aangevoerd tot het oordeel dat GVB niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat van GVB in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Er is onvoldoende gebleken dat de incidenten die zich tot het najaar 2021 hebben rondom (de persoon en het functioneren van) werknemer hebben voorgedaan van wezenlijk belang zijn voor de aangedragen ontslaggrond. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden naar behoren zonder klachten van collega's en passagiers. Voor zover de incidenten tot het najaar 2021 daartoe aanleiding gaven, heeft GVB daartegen

opgetreden onder meer door middel van het geven van een officiële waarschuwing en het opleggen van loonstop. Daarbij komt dat in het inleidend verzoek strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk staat vermeld dat het feit dat werknemer op 31 oktober 2022 - nadat hij (buiten zijn schuld) betrokken raakte bij een aanrijding - positief testte op het gebruik van drugs de directe aanleiding is geweest voor het besluit van GVB om ontbinding van de arbeidsovereenkomst na te streven. Gelet op de feiten en omstandigheden in deze kwestie, zoals het feit dat werknemer ten tijde van het ongeval adequaat heeft gehandeld, acht het hof de omstandigheid dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het zerotolerance beleid op zichzelf van onvoldoende gewicht om een ontslag op de zogenoemde g-grond te rechtvaardigen. Naar het oordeel van het hof heeft GVB evenmin voldoende onderbouwd dat de andere verwijten, beschuldigingen en/of gedragingen (dan wel nalaten), hoe storend deze mogelijk ook voor de onderlinge verhoudingen kunnen zijn, tot een *ernstig en duurzaam* verstoorde arbeidsverhouding met GVB hebben geleid. GVB heeft onvoldoende gedaan om de verstoorde arbeidsrelatie te normaliseren/verbeteren. Na het ongeval is werknemer geschorst en heeft de teammanager met hem gesproken. Daarna heeft GVB niets meer ondernomen om werknemer te begeleiden. Het ligt in geval van herstel van vertrouwen op de weg van GVB daartoe het initiatief te nemen. Voor zover GVB heeft betoogd dat werknemer geen zelfinzicht toonde en in zijn laakbare gedrag volhardde en om die reden geen pogingen zijn ondernomen, faalt dat betoog omdat GVB een coach had kunnen aanstellen om te komen tot verbetering van het gedrag van werknemer, in het bijzonder op het gebied van communicatie, en dat het niet langer getolereerd zou worden als werknemer instructies niet zou opvolgen. Dit geldt temeer nu werknemer daarvoor openstond en had aangegeven zijn medewerking daaraan te verlenen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 juli 2023.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1057

Zaaknummer: 200.330.150/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: L.T.M. Keet en mr. O. van der Kind

Wetsartikelen: 7:683 BW