

RECHTSPRAAK

Trambestuurder die onder invloed van cannabis een ongeluk veroorzaakt, handelt ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 9 september 1996 in dienst als personenvervoerder tram (trambestuurder) bij het GVB voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van GVB van toepassing. Binnen het GVB geldt de gedragscode GVB. Deze staat op het bedrijfsintranet en is in april 2020 aan alle medewerkers gemaild. Daarin is onder meer een bepaling opgenomen die verwijst naar het alcohol- en drugsbeleid, dat is te vinden op het bedrijfsintranet van GVB. GVB heeft een voorlichtingsbrochure over het zerotolerancebeleid, dat in 2015 aan alle medewerkers is toegestuurd en dat 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. Een incidentenformulier en een schadeformulier zijn ingevuld en werknemer is door de politie een blaas- en speekseltest afgenomen. Deze bleek positief op THC. Werknemer is vervolgens aangehouden op het politiebureau en hem is een bloedtest afgenomen. De politie heeft hem een rij- en/of begeleidingsverbod opgelegd voor 24 uur ingaande 21 september 2021 15:24 uur. Tijdens gesprekken op 21 september 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. Tevens heeft hij verklaard over de toedracht van het ongeval. 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. Tevens is sprake geweest van onoplettendheid aan de kant van werknemer. Op 1 december 2020 heeft GVB het voornemen tot ontslag aangekondigd waarna werknemer heeft gevraagd om een heroverweging daarvan. Daar is het niet van gekomen, waarna GVB het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend. GVB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond.

Oordeel

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. Uit de door GVB overgelegde informatie afkomstig van Jellinek volgt dat bij het onder invloed zijn van cannabis, (complexe) verkeerstaken slechter worden uitgevoerd. De vaardigheden worden tot 24 uur na gebruik beïnvloed. Vaststaat dat werknemer tot 6 uur voor aanvang van zijn dienst nog een (tweede) joint heeft gerookt en dat direct na het ongeval een THC-waarde in zijn speeksel is vastgesteld die hoger was dan is toegestaan volgens de verkeersregels. Het is dan ook zeer aannemelijk dat werknemer doordat hij nog onder invloed was van drugs het verkeersongeluk (mede) heeft veroorzaakt. 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. Vast staat dat werknemer deze informatie gelezen heeft althans van de inhoud ervan op de hoogte geweest moet zijn. 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. In die hoedanigheid wordt werknemer iedere vijf jaar getest, laatstelijk in 2016. 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. 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 (art. 7:671b lid 9 sub b BW). Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer heeft hij geen aanspraak op een transitievergoeding (art. 7:673 lid 7 sub c BW).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8380

Zaaknummer: 9030252 EA VERZ 21-98

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: D. van Dam en P. Goettsch

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