

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding, waarbij geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Zerotolerancebeleid alcohol en drugsgebruik.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2007 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) en was laatstelijk werkzaam in de functie van personenvervoerder bus. Het brutosalaris op basis van een werkweek van 32 uren bedraagt € 2.686,26 per maand exclusief emolumenten. Werknemer is van 31 oktober 2016 tot 13 oktober 2018 en van 27 september 2019 tot 29 november 2021 wegens arbeidsongeschiktheid niet (volledig) in staat geweest zijn eigen werk uit te voeren. In 2017 krijgt werknemer drie officiële waarschuwingen wegens (a) het in strijd handelen met de regels bij ziekte, (b) het niet naleven van bedrijfsvoorschriften en (c) het geen gehoor geven aan uitnodigingen voor een gesprek. In juni 2018 krijgt hij een laatste waarschuwing met daarin onder meer een aantal verbeterpunten opgenomen met betrekking tot zijn houding en gedrag. In december 2019 ontvangt werknemer opnieuw een brief van GVB waarin hij onder andere weer wordt gewezen op zijn ongepaste wijze van communiceren. In februari 2021 was er discussie tussen GVB en werknemer over zijn geschiktheid voor zijn eigen werkzaamheden en het niet verschijnen op een afspraak met een re-integratiebureau. In de loop van 2021 blijven zich klachten voordoen. In 2022 meldt werknemer zich weer ziek en houdt hij zich wederom niet aan de regels bij ziekte, waarop weer een waarschuwing volgt. In oktober 2022 is werknemer erachter gekomen dat hij zijn mapje met rijbewijs en gezondheidsverklaring kwijt was en is hij toch op de bus gaan rijden. Eind oktober 2022 raakt de bus van werknemer 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. GVB voert een zerotolerancebeleid ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs. Bij brief van 29 november 2022 kondigt GVB aan werknemer haar voornemen tot ontslag aan, vanwege het aanhoudend niet naleven van de regels ook na de eerdere waarschuwingen, waardoor GVB het vertrouwen in hem is verloren. Bij brief van 9 december 2022 heeft de belangenbehartiger van werknemer een heroverwegingsverzoek ingediend. Uiteindelijk heeft de adviescommissie van GVB op 17 januari 2023 de directeur van GVB geadviseerd het ontslagbesluit te handhaven, hetgeen de directeur heeft overgenomen. GVB verzoekt ontbinding op de e- en g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigen de door GVB naar voren gebrachte feiten en omstandigheden niet de conclusie dat sprake is van verwijtbaar handelen van

werknemer. Wel is op grond van hetgeen GVB heeft aangevoerd voldoende vast komen te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van GVB in redelijkheid niet langer kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De verwijten die GVB werknemer heeft gemaakt over de periode tot het najaar van 2021, waaronder de 'laatste waarschuwing', spelen een beperkte rol, omdat die langer geleden hebben plaats gevonden. Wel is daaruit af te leiden dat werknemer ook in de jaren voor 2021 herhaaldelijk is aangesproken op het niet goed naleven van redelijke instructies bij ziekte en bij de uitvoering van (vervangend) werk. Dat patroon heeft zich ook na zijn herstel in het najaar van 2021 voortgezet. Dat in het speeksel en vervolgens ook in het bloed van werknemer op 31 oktober 2022 sporen van THC zijn aangetroffen is in strijd met het zerotolerancebeleid van GVB, voor welk beleidsuitgangspunt GVB in redelijkheid kan kiezen nu zij als kerntaak heeft personen veilig en tijdig door het drukke Amsterdam te vervoeren. Gelet op de geringe hoeveelheid die is aangetroffen in het bloed is echter geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat dit op zichzelf al voldoende aanleiding is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Wel draagt het feit dat er nog sporen van drugsgebruik tijdens het werk aanwezig waren, ook al betreft het een geringe hoeveelheid, bij aan de conclusie dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding omdat die sporen in strijd waren met duidelijke instructies in het kader van het zerotolerancebeleid. Het incident rondom het rijden zonder rijbewijs en/of gezondheidsverklaring op 9 oktober 2022 speelt ook een rol bij de conclusie dat de arbeidsverhouding is verstoord. Ook de wijze waarop werknemer zich in de gesprekken met GVB, ook weer in oktober 2022 over het rijbewijs en in november 2022 over de afwikkeling van de situatie op 31 oktober 2022, uit heeft gelaten over GVB en medewerkers van GVB duiden op een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, omdat hij na lange periodes van arbeidsongeschiktheid op grotere afstand van GVB kwam te staan en vooral te maken kreeg met de ingewikkelde en de ook voor GVB lastig uit te voeren regelgeving over wat een werkgever en werknemer allemaal moeten doen in het traject van herintreding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2023 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:9089

Zaaknummer: 10320670 EA VERZ 23-111

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A.M.J. Bouman, L.T.M. Keet en A.M.J. Boudens

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW