

RECHTSPRAAK

## GVB Exploitatie B.V./werknemer

***Bij een tot op het moment van die fout goed functionerende bestuurder als werknemer, kan GVB in redelijkheid niet na één enkele fout, waarvan de gevolgen voor personen tot ieders geluk meevielen, concluderen dat ze het vertrouwen in werknemer als metrobestuurder definitief is verloren. Ontbindingsverzoek werkgever wordt afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is sedert 1 mei 2005 in dienst van GVB in de functie van personenvervoerder Metro. Binnen GVB geldt een gedragscode, met onder meer regels over veilig werken en rijstijl. Op 16 november 2016 heeft een ongeluk plaatsgevonden waarbij werknemer als conducteur van sneltram 51 botste op tramlijn 5, die stilstond bij de halte Oranjebaan te Amstelveen. GVB heeft het ongeval onderzocht en daarover een rapport uitgebracht. De gemachtigde van werknemer heeft hierop een reactie gegeven en vastgehouden aan de verklaring dat werknemer een black-out had. Met ingang van 6 december 2017 heeft GVB werknemer op non-actief gesteld. GVB verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door GVB naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Vast staat dat zich op 16 november 2016 een ongeluk heeft voorgedaan, waarbij enkele personen lichtgewond zijn geraakt en er forse schade is ontstaan aan het materieel. Naar de kantonrechter begrijpt, wantrouwt GVB de verklaring van werknemer dat hij een black-out had tijdens (in ieder geval) de bewuste 15 seconden gedurende welke hij niet adequaat heeft gehandeld, nu voor de black-out geen (medische) verklaring is gegeven. Geoordeeld wordt dat ondanks het uitblijven van een verklaring, niet is uit te sluiten dat het een black-out geweest kán zijn. Vervolgens komt de vraag aan de orde of verwerknemer een verwijt kan worden gemaakt van zijn (geestelijke) afwezigheid. Van een conducteur mag immers worden geëist dat hij veilig rijdt, zoals de door GVB gehanteerde 'voorschriften voor de treindienst' gedetailleerd voorschrijven. Dat moge op zichzelf zo zijn, zoals gezegd kán het een keer gebeuren dat iemands aandacht verslapt. Bij een tot op het moment van die fout goed functionerende bestuurder als werknemer, kan GVB in redelijkheid niet na één enkele fout, waarvan de gevolgen voor personen tot ieders geluk

meevielen, concluderen dat ze het vertrouwen in werknemer als metrobestuurder definitief is verloren. Daadwerkelijke (fysieke) ongeschiktheid van werknemer is in deze zaak niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter is er onder gegeven omstandigheden onvoldoende reden voor GVB om aan het goed kunnen functioneren van werknemer te twijfelen. Hierbij speelt ook een rol dat werknemer zich in de periode na de botsing coöperatief en daarmee constructief heeft opgesteld, zodat de verhouding tussen partijen niet verstoord is geraakt. Hij heeft tot zijn schorsing de hem opgedragen vervangende werkzaamheden, per saldo een demotie hoewel hij zijn oude salaris behield, zonder meer aanvaard, in afwachting van de definitieve conclusies over de toedracht van het ongeval en zijn medische geschiktheid voor zijn eigen functie. Dit alles leidt tot de conclusie dat de verzoeken van GVB niet toewijsbaar zijn en het tegenverzoek van werknemer om de schorsing op te heffen en hem weer aan het werk te laten met doorbetaling en voortzetting van zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden toewijsbaar is.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 03-07-2018

**Zaaknummer:** 6786523 EA VER 18-256