

RECHTSPRAAK

GVB Exploitatie B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst buschauffeur die ondanks verschillende waarschuwingen en verbetertrajecten de bedrijfsregels blijft overtreden.

Werknemer is sinds 2006 in dienst van GVB als buschauffeur. Naar aanleiding van diverse problemen in zijn functioneren heeft GVB werknemer van 26 mei 2011 tot 30 januari 2012 een verbetertraject laten doorlopen. De problemen betroffen het bovenmatig kort en frequent ziekteverzuim van werknemer en de daarbij te volgen regels. Ook daarna hebben zich incidenten voorgedaan. GVB verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Na de depotcontrole van 12 maart 2014 was voor GVB de maat vol. Ondanks herhaalde waarschuwingen en het feit dat werknemer in een functioneringstraject zat, beschikte hij in de uitvoering van zijn werkzaamheden niet over voldoende middelen om de kaartverkoop te kunnen uitvoeren, waardoor hij opnieuw en ondanks alle waarschuwingen de bedrijfsregels overtrad. GVB moet erop kunnen vertrouwen dat werknemer de bij GVB geldende regels – ten aanzien van depot, op tijd komen, ziekte en bereikbaarheid e.d. – serieus en ter harte neemt. Werknemer doet dat bij herhaling niet en heeft zich onverbeterlijk getoond in zijn gedrag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de in deze procedure gebleken omstandigheden volgt dat er al meerdere jaren bij GVB ernstige, en naar het oordeel van de kantonrechter terechte, kritiek op het functioneren van werknemer leeft. GVB heeft meerdere keren door verbetertrajecten getracht dit functioneren te verbeteren, maar telkens als werknemer een kleine verbetering op één vlak liet zien, liet zijn functioneren op een ander terrein weer te wensen over. GVB heeft werknemer in 2013 toch nogmaals een verbetertraject aangeboden en zelfs in dat verbetertraject, waarin werknemer toch een gewaarschuwd mens was, zijn er incidenten geweest rond het functioneren en heeft hij bij herhaling de bedrijfsregels overtreden. De daarvoor door werknemer aangevoerde persoonlijke redenen zijn onvoldoende om dit functioneren te rechtvaardigen; ze zijn van lang geleden of onvoldoende zwaarwegend. Inmiddels kan in alle redelijkheid niet meer van GVB gevergd worden het dienstverband met werknemer voort te zetten. Het is begrijpelijk dat GVB haar vertrouwen in werknemer heeft verloren. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding. Een dringende reden is niet komen vast te staan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:5350

Zaaknummer: EA 14-380

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: I.R. Boudrie en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW