

RECHTSPRAAK

## werknemer/GVB Exploitatie B.V.

***Voorwaardelijk ontbindingsverzoek buschauffeur, voor het geval het UWV de door de werkgever aangevraagde ontslagvergunning verleent en de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, is in strijd met het karakter van de ontbindingsprocedure. Toewijzing tegenverzoek werkgever zonder toekenning vergoeding.***

Werknemer is sedert 14 maart 2008 in dienst van GVB in de functie van buschauffeur. Werknemer is van 29 mei 2014 tot 28 juli 2014 op vakantie geweest naar Marokko. Hij was op 18 en 24 juli 2014 ingeroosterd op diensten bij GVB. Voor de dienst van 24 juli 2014 had werknemer voor zijn vertrek vrij gevraagd en gekregen. Deze vrije dag was echter niet goed verwerkt in het systeem van het GVB, zodat werknemer in juli 2014 voor 24 juli 2014 nog steeds stond ingeroosterd. Voor de dienst van 18 juli 2014 had werknemer nog geen vrij of vervanging geregeld. Een collega van werknemer heeft de dienst van 18 juli 2014 voor werknemer waargenomen. De collega kon de dienst niet doen op zijn eigen naam, in verband met de wettelijk voorgeschreven rusttijden volgens het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. De collega heeft de dienst op naam van werknemer gereden, onder diens personeelsnummer. De collega heeft de wagenstaat van werknemer ingevuld en namens hem getekend. Werknemer is vervolgens geschorst wegens ongeoorloofde afwezigheid op 18 en 24 juli. GVB heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Het UWV heeft tot op heden geen beslissing gegeven. Werknemer verzoekt voorwaardelijk – voor het geval het UWV op het verzoek van GVB toewijzend beslist – ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dan zal het dienstverband eindigen en werknemer wenst alsdan een ontbinding op de kortst mogelijke termijn onder toekenning van een vergoeding. GVB heeft een tegenverzoek ingediend.

Naar de kantonrechter begrijpt wenst werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor het geval het UWV een ontslagvergunning verleent, teneinde een procedure ex artikel 7:681 BW te vermijden. Werknemer miskent hiermee het karakter van de (huidige) ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW, aan de hand waarvan op korte termijn uitspraak wordt gedaan over de al dan niet bestaande noodzaak om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of verandering in de omstandigheden. Door zijn verzoek afhankelijk te maken van de beslissing van het UWV tracht werknemer als het ware een extra rechtsgang te creëren, waarin het systeem van de wet (thans) niet voorziet. Het uitspreken van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder deze voorwaarde c.q. onder dit voorbehoud is niet mogelijk. Nu voor het overige uit al hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht volgt dat hij het dienstverband met GVB wenst voort te zetten en hij

inhoudelijk verweer heeft gevoerd in de procedure voor het UWV, zal zijn verzoek worden afgewezen.

Ten aanzien van het tegenverzoek door GVB wordt als volgt geoordeeld. Het is geenszins goed te praten dat werknemer bij zijn vertrek in mei 2014 naar Marokko nog diensten had openstaan waarvoor geen vervanging was geregeld. Of werknemer kan worden verweten dat hij zijn collega heeft aangezet tot het onder zijn naam rijden van de dienst, is niet van belang. Werknemer wist dat collega niet mocht rijden en niettemin heeft werknemer zijn personeelsnummer aan zijn collega verstrekt, zodat deze onder de naam van werknemer kon rijden en deze zijn vakantie in Marokko kon voortzetten. Dit had werknemer niet mogen toestaan c.q. faciliteren. Werknemer is al vaker gewaarschuwd. De arbeidsovereenkomst wordt wegens een vertrouwensbreuk ontbonden, zonder toekenning van een vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 01-12-2014

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2014:8281

**Zaaknummer:** 3475101 \ EA VERZ 14-951

**Rechters:** M.V. Ulrici

**Advocaten:** M. Molster en A.M.J. Bouman

**Wetsartikelen:** 7:685 BW