

RECHTSPRAAK

## GVB Exploitatie B.V./werknemer

***Depottekort tramcondukteur geen redelijke grond voor ontbinding. Na dienstverband van 29 jaar en gezien de persoonlijke omstandigheden van werknemer, rust op werkgever verhoogde zorgplicht werknemer in dienst te houden.***

Werknemer is sedert 1 oktober 1986 in dienst van de besloten vennootschap GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB), laatstelijk in de functie van tramcondukteur. Vanaf 2010 tot en met 2013 is werknemer onder meer een aantal keren te laat op het werk verschenen. Ook ontving werknemer in 2010 twee waarschuwingen; één voor het gebruiken van een mobiele telefoon tijdens de dienst en één voor het te vroeg afstappen van de tram. In juli 2010 heeft werknemer een neuroloog bezocht, welke onder meer epilepsie bij werknemer heeft geconstateerd. Op 16 mei 2011 is de vader van werknemer na een ziekbed van enkele maanden overleden. Op 13 juli 2012 bleek bij een controle van het depot van werknemer een tekort van € 464,82. Werknemer heeft verklaard dat het depot niet op orde was vanwege persoonlijke financiële omstandigheden. GVB heeft werknemer hiervoor een waarschuwing gegeven. In 2014 heeft een tweetal gesprekken plaatsgevonden tussen GVB en werknemer, waarin werknemer er door GVB op is gewezen dat hij de verantwoordelijkheid dient te nemen werk en privé op goede wijze te combineren. In mei 2015 bleek het depot van werknemer wederom niet op orde. Er was een tekort van € 424,60. Naar aanleiding hiervan heeft GVB werknemer geschorst. GVB verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden ex artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3, primair op grond van onderdeel e, subsidiair op grond van onderdeel g en meer subsidiair op grond van onderdeel d BW. Aan dit verzoek legt GVB primair ten grondslag dat sprake is van verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werknemer, zodanig dat van GVB redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Subsidiair is volgens GVB sprake van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair acht GVB werknemer ongeschikt voor de functie. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en voert – samengevat – aan dat hij vanaf zijn zeventiende, (waarschijnlijk) vanwege zuurstofgebrek tijdens zijn geboorte, soms last heeft van epileptische aanvallen. Ook is hij aan de rechterkant van zijn lichaam (licht) spastisch. Een en ander was GVB voor aanvang van het dienstverband van werknemer bekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gezien de hiervoor weergegeven feiten wordt vastgesteld dat werknemer vanaf aanvang dienstverband in 1986 tot 2010 goed heeft gefunctioneerd. Duidelijk is dat er sinds 2011 een kentering is gekomen in de uitvoering van de werkzaamheden door werknemer. Het is begrijpelijk dat GVB er belang bij heeft dat dit soort

gedrag zo min mogelijk voorkomt en daar streng op toeziet. Dat een verband bestaat tussen het overlijden van zijn vader, die werknemer bijstond en onder meer hielp met zijn financiën, en het ontstaan van het tekort in het depot van werknemer in juli 2012 is zeer aannemelijk. Ook is duidelijk dat werknemer onder stress minder presteert. Bij dit alles speelt mee dat werknemer geen doorsneewerknemer is, gezien zijn (medisch) dossier. Hoe ernstig het depottekort in mei 2015 ook is, na een dienstverband van 29 jaar, waarvan 25 jaar nagenoeg vlekkeloos, en de persoonlijke omstandigheden van werknemer in acht genomen, kan de redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet vervuld worden. Daarbij speelt mee dat er geen problemen zijn met het inhoudelijke werk van werknemer, dat hij de fouten die hij heeft gemaakt erkent, steeds openstaat voor kritiek en telkens weer zijn best doet om verbetering aan te brengen in zijn gedrag en daar veelal in slaagt. Anderzijds rust op GVB als goed werkgever, mede vanwege het lange dienstverband en de bijzondere persoonlijke omstandigheden, een bepaalde zorgplicht, op grond waarvan van GVB een extra inspanning mag worden verwacht om werknemers zoals werknemer binnen boord te houden. De kantonrechter geeft werknemer een laatste kans en wijst het verzoek van GVB af. De arbeidsovereenkomst van werknemer blijft in stand.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-12-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2015:9255

**Zaaknummer:** EA VERZ 15-1090

**Rechters:** M.E.B. Terwee

**Advocaten:** D. van Dam en L. Chr Kranendonk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW