

RECHTSPRAAK

Keolis Openbaar Vervoer B.V./werknemer

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek op de g-grond af. Weliswaar kan gezegd worden dat de arbeidsrelatie tussen partijen verstoord is, maar niet dat de verstoring zodanig is dat van Keolis in redelijkheid niet gevergd zou kunnen worden de arbeidsverhouding voort te zetten.

Feiten

Werknemer is per 26 april 2014 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Keolis Openbaar Vervoer B.V. (hierna: Keolis) in de functie van buschauffeur. Op zondag 10 september 2017 vindt een incident plaats. Werknemer heeft per ongeluk een pakje extra kaartjes uit de automaat ter waarde van € 100 gekregen, waarvan hij niet direct melding heeft gemaakt. Hoewel Keolis naar aanleiding van het incident een ontslag op staande voet heeft overwogen, heeft zij dit niet doorgezet en in plaats daarvan een disciplinaire maatregel opgelegd. Vervolgens heeft werknemer zich op 19 september 2017 ziek gemeld waarna de bedrijfsarts gerapporteerd heeft dat sprake lijkt te zijn van een arbeidsconflict. Daaropvolgend is een mediationtraject gestart. Partijen hebben vervolgens veel correspondentie gevoerd met elkaar over onder meer de houding en professionaliteit van werknemer, maar tot concrete afspraken is het niet gekomen. Keolis verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer als buschauffeur goed functioneert. Het gaat om de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding waardoor van Keolis in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsverhouding te laten voortduren. In dit verband overweegt de kantonrechter dat het incident met de kaartjesautomaat in september 2017 geleid heeft tot een barst in het vertrouwen tussen Keolis en werknemer. Uitgaande van een barst in het wederzijds vertrouwen tussen Keolis en werknemer bevreedt het niet dat partijen onder leiding van een mediator met elkaar in gesprek gaan. De gesprekken verlopen goed, maar het gaat mis zodra Keolis concrete afspraken op papier wil maken met werknemer. Gebleken is dat Keolis telkens wil dat werknemer zijn akkoord geeft op de door Keolis verwoorde verbeterpunten ten aanzien van zijn werkhouding en ten aanzien van zijn eigen verantwoordelijkheid en weinig tot geen

zelfinzicht. Door ondertekening van een dergelijk stuk zou werknemer erkennen dat hij op de genoemde punten onvoldoende functioneert. Dat hij daar, gelet op het niet optimale wederzijdse vertrouwen, huiverig voor is, is voorstelbaar. Hoewel strikt genomen, gelet op de zich voorgedane ontwikkelingen tussen partijen, gezegd zou kunnen worden dat de arbeidsverhouding verstoord is, is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een zodanige verstoring dat van Keolis in redelijkheid niet gevergd zou kunnen worden de arbeidsverhouding voort te zetten. Het is immers voldoende gebleken dat de gesprekken die in de loop van de tijd hebben plaatsgevonden tussen onder meer Keolis en werknemer steeds constructief en open zijn geweest. Het gaat pas mis zodra Keolis wil dat werknemer zich conformeert aan een bepaald plan c.q. traject. De kantonrechter kan niet inzien waarom dat in alle redelijkheid van werknemer gevergd zou kunnen worden, temeer nu is gebleken dat zich geen nieuwe incidenten hebben voorgedaan, anders dan omtrent de instemming van werknemer met een verbetertraject/plan van aanpak. Anders gezegd, herstel van vertrouwen valt niet te vatten in een plan van aanpak maar zal in de loop van de tijd door het voeren van open gesprekken dienen te worden hersteld. De kantonrechter wijst derhalve het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:774

Zaaknummer: 7422283 EJ VERZ 18-362

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: J.E. Middelveld en C. Uluman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW