

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt dat er geen redelijke grond voor ontbinding bestond en herstelt de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werkgeefster (hierna: Qbuzz) verzorgt in Nederland openbare vervoerstaken voor personen, in verschillende concessiegebieden, waaronder het busvervoer in het concessiegebied Groningen Drenthe (GD). Werknemer is sinds 2010 in dienst bij een rechtsvoorganger van Qbuzz en vanaf 2019 werkzaam bij Qbuzz, in het concessiegebied GD. Vanaf 1 juli 2021 is werknemer werkzaam in de functie van operationeel manager met laatstelijk een salaris van € 7.184,93 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 1,15% eindejaarsuitkering. In eerste aanleg heeft Qbuzz ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de e- en/of g-grond. Qbuzz stelde dat er sprake was van onder meer een schurende onderlinge samenwerking, gebrek aan managementidentificatie en het gebrek aan organisatiesensitiviteit. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie). Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gedragingen van werknemer (onder meer handelen tijdens een overleg) niet zodanig verwijtbaar dat op basis daarvan voortdurende van de arbeidsovereenkomst niet kan worden gevergd. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter (niet voldragen e-grond) en voegt daaraan toe dat werknemer tijdens het landelijk overleg op 11 juli 2025 aan de COO een kritische vraag heeft gesteld die verband hield met de mogelijke wijziging van de *span of control* voor teammanagers. Hij was van deze informatie op de hoogte omdat hij samen met ten minste twintig anderen aanwezig was op een overleg op 3 juli 2025. Op dat overleg heeft de manager verzuimpreventie het nieuwe verzuimbeleid toegelicht en op enig moment verteld dat er binnen de directie een discussie plaatsvond over de *span of control* van de teammanagers. Dat informatie wel eerder binnen een deel van de organisatie was gedeeld en werknemer vooraf niet uitdrukkelijk is gewaarschuwd voor de vertrouwelijkheid ervan en dat hij deze informatie niet mocht delen, neemt niet weg dat hij wist of uit hoofde van zijn functie in ieder geval kon weten dat het een gevoelige kwestie betrof waarmee prudent moest worden omgegaan. Door toch deze vraag te stellen heeft werknemer duidelijk niet goed ingeschat hoe hij met de bij hem bekende informatie moest omgaan en wat de impact van zijn kritische vraag binnen de organisatie kon zijn. Maar dat werknemer een vraag heeft gesteld die niet gepast was voor het bewuste overleg en de aanwezigen daarbij, acht het hof niet zodanig verwijtbaar dat reeds op basis daarvan voortdurende van de arbeidsovereenkomst van Qbuzz in redelijkheid niet kan

worden geverg. Voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding is nodig dat de arbeidsrelatie ernstig is verstoord en dat herstel van die relatie niet meer mogelijk is. Qbuzz voert hier dezelfde omstandigheden aan als zij ter onderbouwing van verwijtbaar handelen heeft aangevoerd. Het hof oordeelt dat er wel sprake was van kritiek op de houding en het functioneren van werknemer, maar Qbuzz heeft werknemer niet tijdig en duidelijk aangesproken en/of begeleid en hem geen kans tot verbetering geboden. Qbuzz heeft naar het oordeel van het hof te snel aangestuurd op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Anders dan de kantonrechter en ex tunc oordelend, acht het hof de verstandhouding tussen partijen dus niet zodanig - duurzaam en onherstelbaar - verstoord dat dit beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigde. Het verzoek van Qbuzz om ontbinding van de arbeidsovereenkomst is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. Omdat werknemer primair heeft verzocht om herstel van de arbeidsovereenkomst, heeft het hof het primaire verzoek van werknemer toegekend met terugwerkende kracht per 1 februari 2026. De beschikking wordt vernietigd en Qbuzz wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig salaris, wettelijke rente en 10% wettelijke verhoging.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3678

Zaaknummer: 200.363.930/01

Rechters: M. Willemse en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R.J. Lindeboom, B.F.M. Kievitsbosch en E.H. Elgersma

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:669 BW en 7:683 BW