

RECHTSPRAAK

GVB Exploitatie B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. De sanctie voor het voorhanden hebben van een mobiele telefoon tijdens het besturen van de metro is een laatste waarschuwing, geen ontslag. Dat werknemer eerder andere gedragsregels heeft overtreden en niet eerlijk is geweest over het incident met de telefoon doet daar niet aan af.

Feiten

Werknemer is op 5 september 1990 bij werkgever in dienst getreden als personenvervoerder metro. Op 10 juni 2015 ontving werknemer een ernstige en laatste waarschuwing wegens het niet naleven van bedrijfsregels van werkgever. In de gedragsregels van werkgever staat dat een mobiele telefoon van personenvervoerders uit dient te staan en opgeborgen dient te zijn in de tas. De regel is meermaals onder de aandacht gebracht van personeel. Op 22 maart 2017 gebruikte persoon X, hoofd opleidingen metro, metro nr. 50. Hij liep naar de bestuurderscabine en zag dat de hem bekende werknemer de bestuurder was. Hij zag dat werknemer een mobiele telefoon in zijn linkerhand had terwijl hij het station Overamstel naderde. Op 22 maart 2017 heeft werkgever werknemer geschorst en hem uitgenodigd voor een toelichtend gesprek op 28 maart 2017. Omdat de verklaringen van persoon X en werknemer van elkaar afwijken heeft werkgever aan persoon X gevraagd een still uit het door hem gemaakte filmpje aan haar te tonen. Daarop is te zien dat werknemer tijdens het rijden een telefoon in zijn linkerhand heeft. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

Oordeel

In elk geval staat vast dat werknemer tijdens het rijden op de metro een mobieltje vast had in zijn linkerhand. Dit is in strijd met de gedragsregels van werkgever. Werknemer wist dat. Als sanctie op overtreding stond een schriftelijke, laatste waarschuwing. Desondanks verzoekt verweerder thans ontbinding. Allereerst wordt overwogen dat de sanctie die werkgever heeft aangekondigd voor overtreding van de gedragsregel over het voorhanden hebben van een mobieltje tijdens het werk (een laatste waarschuwing) passend wordt geoordeeld. Dat laat onverlet dat als gebruik van een mobieltje tijdens het rijden komt vast te staan, dat met zich moet kunnen brengen dat werkgever het dienstverband met de betrokken werknemer niet langer behoeft te continueren. Dat is hier echter niet aan de orde. De aan werknemer gegeven waarschuwing heeft te maken met het overtreden door werknemer van diverse gedragsregels

van werkgever zoals kledingvoorschriften, voorschriften bij ziekteverzuim, te laat komen. Niet eerder is werknemer gewaarschuwd voor het voorhanden hebben van een mobieltje tijdens het besturen. Die bedoelde waarschuwing wordt voor het thans aan werknemer gemaakte verwijt niet als een zodanig verzwarende omstandigheid aangemerkt dat daardoor, in afwijking van het aangekondigde beleid, bij een eerste overtreding van de gedragsregel inzake het voorhanden hebben van mobieltjes beëindiging van het dienstverband gerechtvaardigd wordt geacht. Het feit dat iemand draait/liegt over een feit waarmee hij wordt geconfronteerd met mogelijk verstrekkende gevolgen maakt iemand niet meteen zo onbetrouwbaar dat men geen enkel vertrouwen in de betrokkene meer kan hebben. Het onder druk niet de waarheid spreken is immers vrij menselijk. Na de confrontatie met de foto van persoon X kon werknemer niet langer ontkennen dat hij een mobieltje in zijn handen had gehad tijdens het rijden. Dat deed hij dan ook niet meer. Zijn verdere verklaring hierover lijkt een nogal hoog kletsgehalte te hebben. Dit bewijzen is niet mogelijk. Hoe dit verder zij, na de confrontatie met de foto is niet komen vast te staan dat wat werknemer heeft verklaard daadwerkelijk onwaar is. Daarmee is eveneens onvoldoende komen vast te staan dat werknemer dermate onbetrouwbaar is of verwijtbaar is opgetreden dat voortzetting van het dienstverband niet van werkgever gevergd kan worden (bijv. wegens gebrek aan vertrouwen in werknemer). Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen slaagt het verweer. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:5588

Zaaknummer: EA 17-546

Rechters: C. von Meyenfeldt

Advocaten: S.K. Schreurs en E. Nagtegaal

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW