

RECHTSPRAAK

Vervoersorganisatie heeft voldoende aangetoond dat metrobestuurder videobelde tijdens het besturen van de metro. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) onder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2016 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) en is laatstelijk werkzaam in de functie van personenvervoerder metro. Op grond van de bij GVB geldende veiligheidsregels geldt een verbod voor het gebruik van een mobiele telefoon tijdens het rijden. De directie van GVB heeft besloten om vanaf 20 september 2021 intensiever hierop te gaan controleren en het sanctiebeleid aan te scherpen. Daar waar eerder als beleid gold dat de personenvervoerder nog een – laatste – waarschuwing kreeg als deze betrapte werd op het gebruik van de telefoon tijdens de dienst, geldt met ingang van voormelde datum dat betrokkene rekening moet houden met ontslag als actief telefoongebruik komt vast te staan. Op 20 september 2021 is dit aangescherpte sanctiebeleid aan alle medewerkers gecommuniceerd. Op 13 juni 2023 is GVB gebeld door haar adviseur railveiligheid met een melding over een videobellende metrobestuurder. De melder heeft daarbij aangegeven dat het om een specifieke metro ging op lijn 51 (later kwam hij hierop terug en gaf hij aan dat het om lijn 50 ging). Werknemer is diezelfde dag geschorst met behoud van loon. Werknemer heeft in een gesprek ontkend zijn telefoon te hebben gebruikt tijdens het rijden. Op 15 juni 2023 heeft de teammanager een e-mail ontvangen van een accountmanager waarin hij meldt dat twee van zijn medewerkers op 13 juni 2023 zagen dat de bestuurder van metro 50-7 richting Isolatorweg vanaf station Bijlmer Arena tussen 15:20 en 15:45 uur aan een stuk door videobelde met een vrouw. Werknemer is hier op 16 juni 2023 mee geconfronteerd en heeft opnieuw ontkend. GVB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer, bestaande uit het videobellen tijdens het besturen van de metro. Werknemer erkent dat hij kort voor de aanvang van zijn dienst kort telefonisch contact had met zijn vriendin, maar volgens hem was dit voor het vertrek van de metro.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de eerste plaats moet worden vastgesteld of GVB voldoende overtuigend heeft aangetoond dat de melding over de telefonerende metrobestuurder inderdaad werknemer betrof. Hoewel de melder het in eerste instantie over lijn 51 in plaats van 50 heeft, meldt hij wel in hetzelfde gesprek direct het juiste

grootwagennummer waarop werknemer dienst had. Daarmee wordt de waarneming van de melder voldoende betrouwbaar geacht. Dit gegeven, in combinatie met de waarneming van de teammanager in het gesprek op 13 juni 2023 rond 17.30 uur met werknemer dat er sprake was van een uitgaand Whatsapp-gesprek om 16.33 uur, terwijl werknemer ook heeft toegegeven dat hij – zij het kort en op een net eerder tijdstip – heeft gebeld, levert voldoende aanknopingspunten op om aan te nemen dat het inderdaad om werknemer ging, die tijdens het besturen van de metro zijn mobiele telefoon gebruikte. Het is opmerkelijk dat de Whatsapp-belgeschiedenis op de telefoon van werknemer vervolgens was gewist. Werknemer heeft met het voorgaande verwijtbaar gehandeld. Daartoe wordt overwogen dat zelfs als werknemer door zijn langdurige afwezigheid wegens ziekte niet geheel doordrongen was van het feit dat GVB een zeer aangescherpt beleid hanteert ten aanzien van het mobielelefoongebruik tijdens het rijden, van werknemer als professioneel bestuurder op de metro had mogen worden verwacht dat hij zich tijdens het besturen van de metro uit zichzelf zou onthouden van het gebruik van de telefoon. Werknemer heeft immers de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van alle reizigers die op dat moment gebruikmaken van de betreffende metro. Daar komt bij dat werknemer tijdens het hoor-wederhoorgesprek op 16 juni 2023 heeft onderkend dat hij weet dat hij zijn telefoon niet mag gebruiken tijdens het rijden. Anders dan GVB heeft betoogd, wordt het handelen van werknemer verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar geacht. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7143

Zaaknummer: 10600629 EA VERZ 23-677

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: A.M.J. Bouman en A.A. Bouwman

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