

RECHTSPRAAK

Trambestuurder ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege actief telefoongebruik tijdens dienst. Enkele constatering dat sprake is van actief telefoongebruik is in dit geval, alle belangen afwegend, niet zonder meer voldoende om ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

Feiten

Werknemer is sinds 6 september 2010 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Zijn functie is die van personenvervoerder. Op 23 augustus 2023 is werknemer door GVB op staande voet ontslagen vanwege actief telefoongebruik tijdens een rit op 21 augustus 2023. Controleurs van een bedrijfsrecherchebureau hebben geconstateerd dat werknemer tijdens zijn dienst op tramlijn 19 met regelmaat zijn telefoon tevoorschijn haalde en daarop keek. Een en ander is volgens GVB in strijd met de gedragscode en het telefoonbeleid binnen GVB. Werknemer heeft (uiteindelijk) erkend dat hij de telefoon bij zich had, aan had staan en erop had gekeken, omdat hij zich zorgen maakte over zijn thuissituatie (hij heeft een kind van vier jaar met downsyndroom, zijn vrouw is in juni bevallen en zij heeft nog steeds een hoge bloeddruk). Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en salarisbetaling vanaf 23 augustus 2023 tot heden. GVB verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het verzoek van werknemer wordt toegewezen, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op – kort gezegd – de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet betwist is dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven. De vraag die moet worden beantwoord is of de handelwijze van werknemer op 21 augustus 2023 het gegeven ontslag op staande voet, gelet op alle omstandigheden, rechtvaardigt. De kantonrechter beantwoordt die vraag ontkennend. Vast staat dat werknemer op 21 augustus 2023 tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden als trambestuurder in strijd met duidelijk en expliciet gecommuniceerd beleid van GVB – werknemer heeft erkend van dit beleid op de hoogte te zijn – zijn mobiele telefoon niet overeenkomstig het beleid van GVB uit het zicht heeft opgeborgen, maar tussen zijn benen heeft gelegd, meerdere keren in zijn hand heeft gepakt en er bij herhaling op heeft gekeken. Hiermee heeft hij opzettelijk risico's genomen voor de veiligheid van de passagiers van de tram en van andere weggebruikers.

Volgens werknemer hadden de medewerkers van het bedrijfsrecherchebureau niet heimelijk opnames van hem mogen maken nu GVB aan de OR daarvoor geen instemming heeft gevraagd. Aan werknemer kan worden toegegeven dat niet is gebleken dat bij de

instemmingsaanvraag aan de OR om controleurs in te schakelen ook (expliciet) om toestemming is verzocht voor het maken van filmopnames door die controleurs. Nu die opnames in deze zaak ook controleerbaar maken wat de controleurs hebben geconstateerd en geen sprake is van stelselmatig en langdurig heimelijk opnemen van personeelsleden kan in dit geval, waarin pas gefilmd is nadat werknemer in de tram als bestuurder de indruk wekte zijn telefoon te gebruiken, het filmen van werknemer in het kader van de gegeven instemming met de inzet van controleurs toelaatbaar worden geacht. Het ligt wel in de rede bij een volgende verlenging van de controles dit onderwerp expliciet in te brengen in het overleg met de OR.

In het aan het personeel gecommuniceerde beleid ten aanzien van telefoongebruik van GVB staat dat op overtreding van de regels ten aanzien van actief telefoongebruik ontslag (op staande voet) *kan* volgen, zonder nadere waarschuwing. Het is naar het oordeel van de kantonrechter nog geen uitgemaakte zaak dat het eenmalig niet voldoen aan het verbod tot actief telefoongebruik in ernst gelijk te stellen is aan een van de in artikel 7:678 BW als voorbeeld genoemde dringende redenen. Uit de overgelegde beelden kan worden opgemaakt dat werknemer met name (maar niet alleen) telkens (maar niet onafgebroken) op zijn telefoon kijkt als de tram stil staat voor een rood stoplicht of sein. Niet is gebleken dat hij zelf berichten heeft verstuurd of heeft gebeld. Om die reden is naar het oordeel van de kantonrechter de enkele constatering dat sprake is van actief telefoongebruik in dit geval niet zonder meer voldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarbij weegt mee dat werknemer een smetteloze staat van dienst had. Hij heeft daarnaast een jong gezin en veel (financiële) verantwoordelijkheden, ook vanwege de beperkingen van een van zijn kinderen. Hoewel onder omstandigheden opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege actief telefoongebruik gerechtvaardigd kan zijn, is dat in dit specifieke geval, alle belangen afwegend, niet zo. Het voorwaardelijke verzoek van GVB, op exact dezelfde feitelijke grondslag, wordt daarom afgewezen. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en GVB wordt veroordeeld werknemer weer toe te laten tot de werkzaamheden en zijn loon vanaf 23 augustus 2023 door te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2162

Zaaknummer: 10758433 EA VERZ 23-1023

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: B. Bostancieri-Dine en Ch.M. Hettinga

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 27 WOR