

## RECHTSPRAAK

***Reeds 25 jaar in dienst zijnde 56-jarige metrobestuurder die lijdt aan tinnitus ten onrechte op staande voet ontslagen wegens telefoongebruik tijdens het besturen van de metro.***

## Feiten

Werknemer, 56 jaar oud, is sinds 3 februari 1997 in dienst van GVB als metrobestuurder. Voorafgaande aan indiensttreding bij GVB heeft werknemer enkel een opleiding als meubelstoffeerder gevolgd en heeft hij als zodanig gewerkt. In 2017 heeft werknemer een herseninfarct gehad. Als gevolg daarvan is onder meer tinnitus (het horen van een voortdurende pieptoon) opgetreden. Sindsdien werkt hij 20 uur per week. Op 28 januari 2021 heeft GVB een adviesaanvraag aan de OR gezonden, die betrekking had op het inschakelen van externe controleurs op het gebruik van telefoons door bestuurders tijdens het werk en op een ontslag als sanctie op bovenstaand verbod. De OR heeft instemmend gereageerd. In en na september 2021 heeft GVB in een artikel in de personeelskrant, een film en een bericht op het intranet en berichten en posters in de eindpunthuisjes bericht over het nieuwe beleid. Daarnaast heeft GVB een aan elke medewerker persoonlijk geadresseerde brief d.d. 20 september 2021 gezonden, bestaande uit ongeveer een A4 pagina tekst. Daarin wordt onder meer aangekondigd dat wordt gestart met controles door externe controleurs op telefoongebruik. Op 24 november 2021 hebben twee externe controleurs geconstateerd dat werknemer tijdens het besturen van de metro gebruikmaakte van zijn telefoon en deze met zijn hand bediende. Naar aanleiding daarvan heeft op 24 november 2021 een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Daarin heeft werknemer verklaard zijn telefoon te hebben gepakt om van muziknummer te wisselen. Hij gebruikt zijn telefoon voor het luisteren naar muziek. Aan het einde van dit gesprek is werknemer geschorst met behoud van loon. Op 30 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Daarin heeft werknemer onder meer verklaard muziek nodig te hebben voor de uitvoering van zijn werkzaamheden, omdat dit hem afleidt van de piep in zijn hoofd. Bij brief van 1 december 2021 heeft GVB werknemer op staande voet ontslagen wegens het actief gebruik van zijn telefoon tijdens het besturen van een metro. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en GVB te veroordelen tot doorbetaling van loon.

## Oordeel

Gelet op haar verantwoordelijkheid voor de veiligheid van haar passagiers en medewerkers had GVB goede gronden om haar beleid aan te passen in die zin dat bij een geconstateerde overtreding van het verbod op het gebruik van een telefoon tijdens het besturen van een

voertuig in beginsel ontslag volgt. In het onderhavige geval is er echter sprake van bijzondere, in de persoon van de werknemer gelegen omstandigheden. Onvoldoende staat vast dat hij heeft begrepen (dan wel heeft kunnen begrijpen) dat ook het gebruik van een mobiele telefoon als apparaat om muziek af te spelen verboden is. Ook staat onvoldoende vast dat hij heeft begrepen dat bij constatering van een overtreding van dat verbod ontslag zou volgen. Werknemer heeft – anders dan (de meeste) andere metrobestuurders – een medische reden om naar muziek te luisteren tijdens het besturen van de metro. Hem kan wel worden verweten dat hij tijdens het besturen van de metro de telefoon daadwerkelijk heeft bediend. Het feit dat dit gebeurde teneinde zijn werk beter te kunnen doen (namelijk om van de constante piep in zijn oren te onderdrukken) maakt deze tekortkoming echter minder verwijtbaar. De financiële en persoonlijke gevolgen van een ontslag zijn voor werknemer ernstig. Werknemer is reeds 25 jaar in dienst en heeft steeds goed gefunctioneerd. GVB moet in staat worden geacht aan haar medewerkers uit te leggen – op een wijze die elke medewerker kan begrijpen – dat in het geval van werknemer sprake was van bijzondere persoonlijke omstandigheden waardoor sprake was van een uitzondering op de regel dat ontslag volgt op overtreding van het verbod op telefoongebruik tijdens het rijden. Gelet op de in dit geval verminderde ernst van de overtreding, op de bijzondere (medische) omstandigheden van werknemer, op het feit dat hij (toen) onvoldoende had kunnen begrijpen dat hij ontslag riskeerde, op zijn lange en goede staat van dienst, op de ernstige gevolgen van een ontslag voor werknemer, wordt geoordeeld dat er geen dringende reden aanwezig was voor een ontslag op staande voet. Daarbij is mede van belang dat de belangen van GVB bij handhaving van haar veiligheidsbeleid ook met voortzetting van de arbeidsovereenkomst van werknemer kunnen worden gewaarborgd. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven en dat de opzegging zal worden vernietigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-03-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:8857

**Zaaknummer:** 9612514 \ EA VERZ 21-835

**Rechters:** C.L.J.M. de Waal

**Advocaten:** L.T.M. Keet en A.M.J. Bouman

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW