

RECHTSPRAAK

werknemer/GVB Exploitatie B.V.

Schorsing buschauffeur die zich door collega laat vervangen (met gebruikmaking van zijn eigen personeelsnummer) – zodat hij langer op vakantie kan – is gerechtvaardigd. Afwijzing vordering tot (volledige) loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Werknemer is sedert 14 maart 2008 in dienst van GVB in de functie van buschauffeur. Werknemer is van 29 mei 2014 tot 28 juli 2014 op vakantie geweest naar Marokko. Hij was op 18 en 24 juli 2014 ingeroosterd op diensten bij GVB. Voor de dienst van 24 juli 2014 had werknemer voor zijn vertrek vrij gevraagd en gekregen. Deze vrije dag was echter niet goed verwerkt in het systeem van het GVB, zodat werknemer in juli 2014 voor 24 juli 2014 nog steeds stond ingeroosterd. Voor de dienst van 18 juli 2014 had werknemer nog geen vrij of vervanging geregeld. Een collega van werknemer heeft de dienst van 18 juli 2014 voor werknemer waargenomen. De collega kon de dienst niet doen op zijn eigen naam, in verband met de wettelijk voorgeschreven rusttijden volgens het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. De collega heeft de dienst op naam van werknemer gereden, onder diens personeelsnummer. De collega heeft de wagenstaat van werknemer ingevuld en namens hem getekend. Werknemer is vervolgens geschorst wegens ongeoorloofde afwezigheid op 18 en 24 juli. GVB houdt sinds 31 juli 2014 een derde van het loon van werknemer in. GVB heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Bij beschikking van heden is het ontbindingsverzoek van werknemer afgewezen en het tegenverzoek van GVB toegewezen (zie AR 2014-1048). In de onderhavige procedure vordert werknemer (volledige) loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de arbeidsovereenkomst op korte termijn wordt ontbonden, lijkt het niet zinvol om werknemer voor korte tijd weer tot het werk toe te laten. Vooropgesteld wordt dat GVB op basis van de geldende cao gerechtigd is in geval van schorsing maximaal een derde van het loon van de geschorste werknemer in te houden. Daarmee is het de vraag of GVB werknemer op goede gronden heeft geschorst en terecht van dit artikel gebruik heeft gemaakt. Dat acht de kantonrechter het geval. Werknemer heeft tijdens zijn verblijf in Marokko zijn dienst van 18 juli 2014 geruild met een collega, van wie hij wist dat deze de dienst niet mocht rijden wegens overtreding van diens wacht- en rusttijden. Niettemin heeft hij zijn personeelsnummer afgegeven, zodat de collega de dienst onder zijn naam kon doen en is hij zelf langer in Marokko gebleven. Van deze gebeurtenissen valt werknemer een ernstig verwijt te maken. Daarnaast heeft werknemer over de gang van zaken onwaarheden verteld. Hij heeft verklaard de dienst zelf te hebben gereden en op 19 juli 2014

naar zijn vakantieadres te zijn vertrokken, terwijl hij in werkelijkheid al vanaf eind mei 2014 in Marokko verbleef. Dat hij dat louter heeft gedaan om de collega te beschermen, komt niet alleen onaannemelijk voor, maar maakt ook niet dat het dan geen onwaarheden meer zijn. Daarbij gevoegd dat werknemer reeds zes keer eerder een ernstige waarschuwing heeft ontvangen, maakt dat GVB kon besluiten werknemer te schorsen en voor hem een ontslagvergunning aan te vragen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:8280

Zaaknummer: 3475162 KK EXPL 14-1565

Rechters: M.V. Ulrici

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

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW