

RECHTSPRAAK

werknemer/Hermes Groep N.V.

Ontslag op staande voet buschauffeur wegens telefoneren tijdens dienst is een te zware maatregel.

Werknemer (60 jaar oud) is vanaf 6 april 1979, laatstelijk in de functie van buschauffeur, bij (de rechtsvoorganger van) Hermes, bedrijfsonderdeel van Connexxion, in dienst. Werknemer is op staande voet ontslagen wegens het telefoneren tijdens zijn dienst. Na een klacht van een reiziger zijn camerabeelden bekeken waaruit blijkt dat werknemer in de bus heeft getelefoneerd en een sigaret heeft gerookt. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Openbaar Vervoer van toepassing. Daarin staat in artikel 82 en 83 een aantal disciplinaire maatregelen beschreven, waarbij artikel 82 lid 1 daarnaast de mogelijkheden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig het BW en BBA openlaat. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag. Hij stelt dat Hermes in strijd heeft gehandeld met de Regeling cameratoezicht Connexxion. Voort stelt hij dat de gekozen maatregel disproportioneel is. De cao en de gedetailleerde interne regelgeving, meer in het bijzonder de regeling normering plichtsverzuim, bieden een scala aan minder verstrekkende disciplinaire maatregelen. Bij drie andere chauffeurs die hebben getelefoneerd, is het ontslag op staande voet ingetrokken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat het maken van de filmopnames rechtmatig is, gelet op de daarvoor opgestelde Regeling cameratoezicht. De vraag is evenwel of het bekijken en gebruiken van de beelden in deze zaak, zonder voorafgaande toestemming van werknemer, onrechtmatig is. De kantonrechter overweegt dat de maatstaf voor uitsluiting van (mogelijk) onrechtmatig verkregen bewijs is dat sprake moet zijn van bijkomende omstandigheden (HR 18 april 2014, ECLI:NL:HR:2014:942). Uitgaande van het principe van de vrije bewijsleer in civiele procedures (art. 152 Rv), dat wil zeggen dat bewijs op alle mogelijke wijzen geleverd kan worden, is er in casu geen sprake van dergelijke bijkomende omstandigheden die gebruik van dit bewijs uitsluiten. Het belang van Hermes bij waarheidsvinding weegt zwaarder dan het belang van de privacy van werknemer. Daarbij wordt meegewogen dat recentelijk een strikt beleid betreffende mobiel bellen is ingevoerd en het niet is gelukt na een gesprek met werknemer de ware toedracht te achterhalen, omdat hij zich niets kon herinneren. Het bewijs is rechtmatig verkregen.

Werknemer erkent dat hij op 25 maart 2015 door Hermes is gewaarschuwd om niet mobiel te bellen tijdens het rijden en toch heeft hij, zo blijkt uit de overgelegde camerabeelden, daags na deze expliciete waarschuwing, tot tweemaal toe tijdens het rijden van een bus met passagiers gebeld met zijn mobiele telefoon. Werknemer heeft eerst bij herhaling aangegeven zich

hiervan niets te kunnen herinneren en pas nadat hij geconfronteerd werd met de camerabeelden toegegeven dat hij mobiel had gebeld tijdens het rijden, zonder daarvoor enige verklaring te geven. Dit gedrag dient gesanctioneerd te worden. Bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een dringende reden, betreft de kantonrechter allereerst dat het door Hermes gevoerde beleid pas zeer kort voor 26 maart 2015 is aangescherpt en eerst nadien op schrift is gesteld en dat dit beleid voorts nadrukkelijk ruimte laat voor verzachtende omstandigheden aan de kant van de chauffeur. In het geval van werknemer zijn die gelegen in zijn leeftijd van 60 jaar, waardoor zijn kansen op de arbeidsmarkt naar alle waarschijnlijkheid gering zijn, het feit dat hij zijn taken als chauffeur altijd goed heeft uitgevoerd en zijn zeer lange dienstverband van 36 jaar. De sanctie van het ontslag op staande voet is gelet op de omstandigheden (de inhoud van het zeer recent ingevoerde beleid ter zake mobiel bellen tijdens een rijdienst dat ruimte voor minder zware sancties biedt, de intrekking van ontslagaanzeggingen (wegens mobiel bellen tijdens een rijdienst) bij andere buschauffeurs, de leeftijd, het dienstverband van werknemer en zijn functioneren als buschauffeur) te zwaar. De omstandigheid dat werknemer heeft volhard in zijn stelling dat hij zich niets kon herinneren, maakt dit oordeel niet anders. De loonvordering wordt toegewezen. De gevorderde wedertewerkstelling wordt vanwege toewijzing van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek (zie AR 2015-0611) afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:4355

Zaaknummer: 4079652 \ VV EXPL 15-112 \ 548

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M.T.A. Lamers en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 152 Rv