

Gebruik mobiele telefoon op werkvloer – kan ik dat verbieden?

Anneke Nijk | Gepubliceerd: 21 mrt. 2024 | Gewijzigd: om 16:04

Vacatures

OBJEQTIVE I.O.V. ROYAL
HASKONINGDHV



**Senior Consultant
Logistics Centers &
Operations**

OBJEQTIVE I.O.V. ROYAL VAN
BEEST GROUP



Demand Planner



LOGISCH I.O.V. NTS HENGLO

Supply Chain Manager **Logisch**
(MT lid)

BEKIJK VACATURES →

Het gebruik van de mobiele telefoon intensiveert, vaak ook op de werkvloer. Dit kan voor frictie zorgen, waarbij veelgehoorde vragen zijn: leidt het niet teveel af, zorgt het niet voor onveilige situaties en wordt er nog wel doorgewerkt? Binnen verschillende distributiecentra heeft dit ertoe geleid dat er een telefoonverbod is ingevoerd, of dat er wordt nagedacht over het invoeren van een verbod. Anneke Nijk, advocaat van Lexence, legt uit wat er juridisch mogelijk is.

 Geef cadeau

Delen

Nog niet zo lang geleden hebben tientallen werknemers van een distributiecentrum het werk neergelegd. De aanleiding hiervan was het verbod van hun werkgever om de mobiele telefoon mee de werkvloer op te nemen. Het personeel was het hier niet mee eens. Ze wilden contact kunnen onderhouden met het thuisfront, ook werden telefoons gestolen uit de kluisjes op het werk en zonder telefoons zou er een onveilige situatie op de werkvloer ontstaan.

Deze zogeheten ‘mobieltjesstaking’ heeft geleid tot Kamervragen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Minister van Gennip heeft daarop bevestigend geantwoord dat er in principe binnen de wet mogelijkheden zijn om het gebruik van de mobiele telefoon te verbieden. Dit artikel legt uit welk juridisch kader hierbij geldt en hoe dit in de praktijk toe te passen.

Lees ook deze blog: [Regels verjaring bovenwettelijke vakantiedagen niet meer zo zwart-wit](#)

Juridisch kader

Werkgevers hebben een instructierecht ten opzichte van het personeel. Dit recht houdt in dat de werkgever instructies kan geven op welke wijze de werkzaamheden binnen de onderneming worden uitgevoerd en welke middelen hierbij worden gebruikt. Voorbeelden zijn het verplichten om bedrijfskleding te dragen, het gebruik van beschermingsmiddelen of het opleggen van een rookverbod. Het instructierecht van de werkgever is een eenzijdige bevoegdheid, dus er is geen instemming van de werknemer nodig. Voorwaarde is wel dat de gegeven instructie redelijk moet zijn. De instructie moet een bedrijfsbelang dienen en niet onredelijk bezwarend zijn voor de werknemers.



BEKIJK OOK

Houd ziekteverzuim goed in de gaten

Wat betekent dit voor de mobiele telefoon op de werkvloer?

Wanneer het gebruik van mobiele telefoons op de werkvloer kan zorgen voor afleiding, waardoor er onveilige situaties worden gecreëerd, dan heeft een werkgever een bedrijfsbelang om een telefoonverbod in te voeren. Dit is goed denkbaar in een setting binnen een distributiecentrum waar wordt gewerkt met heftrucks en computergestuurde apparatuur. Vraag is wel hoe dit verbod in de praktijk wordt ingezet. Moet personeel de mobiele telefoon bijvoorbeeld in een kluis achterlaten of inleveren bij de leidinggevende op de werkvloer? Wil je succesvol een telefoonverbod invoeren, moet minstens een veilige plek worden aangeboden om de mobiele telefoon op te bergen. Daarnaast moet het afwezig zijn van mobiele telefoons op de werkvloer niet juist onveilige situaties in de hand werken. Er moeten bijvoorbeeld wel mogelijkheden zijn om in geval van nood 112 te kunnen bellen.

Verbod ingrijpend middel

Houd er rekening mee dat een algeheel verbod tot het gebruik van de mobiele telefoon in de praktijk vaak ook een ingrijpend middel is. Het belang van de werknemers moet bij het bepalen van deze maatregel worden meegewogen. Werknemers kunnen valide redenen hebben om bereikbaar te zijn, vanwege bijvoorbeeld zorgtaken. Het invoeren van een algeheel verbod kan leiden tot veel discussies, waarbij moet worden afgewogen of het wel redelijk is om van de individuele werknemer te vragen de telefoon in een kluis op te bergen. Het maken van individuele uitzonderingen op de regel kan vervolgens ook weer leiden tot

onbegrip en frictie binnen de organisatie. Daarom is het belangrijk dat binnen de onderneming wordt overwogen of er ook minder ingrijpende maatregelen mogelijk zijn, om zo een evenwicht tussen het eigen belang en de belangen van de werknemers te vinden. Te denken valt aan het verplicht uitzetten van het geluid van de telefoon, het toestaan van het gebruik tijdens de pauzes of het kunnen bellen in bepaalde afzonderlijke ruimtes.

Er zijn dus wettelijk gezien mogelijkheden om als werkgever een verbod tot het mobiele telefoongebruik op te leggen. Er dient wel een belangenafweging te worden gemaakt, waarbij gekeken wordt naar het doel van het verbod en ook de belangen van beide partijen. Wanneer in redelijkheid voor een minder ingrijpende weg kan worden gekozen, dient die weg te worden bewandeld.

Lees meer over

[BLOG](#)[PERSONEEL & CARRIÈRE](#)[PERSONEELSBELEID](#)[WET & REGELGEVING](#)

Anneke Nijk

ADVOCaat BIJ LEXENCE



SMART WAREHOUSING

AMR's en AI vechten om aandacht op de jaarlijkse LogiMAT



DISTRIBUTIECENTRUM

Mega-dc in Deventer is kers op de taart voor Plus - VIDEO



DISTRIBUTIECENTRUM

Jumbo verhuist naar nieuw dc Nieuwegein in tweede kwartaal



SELECTIE WMS

Tekenmaterialen gaan straks papierloos in opslag

Op de hoogte blijven van wat er speelt?

Ontvang het laatste logistieke nieuws, achtergrondartikelen, blogs, video's, vacatures en fotoreportages.

philomarcellakaufman@gmail

Schrijf je in!

Ben je niet philomarcellakaufman@gmail.com? - [log hier uit](#)



Abonneren Nieuwsbrieven

Redactie

Adverteren

Vragen / FAQ

Werken bij VMN media

Thema's

Logistieke
dienstverlening

Warehousing

Supply chain

E-fulfilment

Vastgoed

Duurzaamheid

Logistiek.nl

Blogs

Praktijkverhalen

Online magazine

Whitepapers

Digitaal magazine

Nieuws

Volg Logistiek.nl

Nieuwsbrieven

LinkedIn

Twitter

Facebook

Instagram

Carrièrekansen

Vacatures

Vacatures Twitter

Logistiek Academy

Logistiek is onderdeel van VMN media. Op gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: [Algemene Voorwaarden](#) en [Privacy en Cookie beleid](#) | [Privacy instellingen](#)

