

RECHTSPRAAK

Ingenieursbureau X BV/werknemer

Ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer die stelselmatig 5-10 minuten te laat op werk verschijnt is niet rechtsgeldig.

Werknemer (1963) is in 1989 in dienst getreden van werkgever, laatstelijk als constructeur. In 2013 is werknemer wegens arbeidsongeschiktheid (autismespectrumstoornis (ASS)) uitgevallen. In februari 2014 zijn partijen gestart met de re-integratie. Op een gegeven moment is de werkgever van werknemer gaan verlangen dat hij om 9.00 uur op het werk kwam. Werknemer kwam steeds enkele minuten te laat. Na verschillende waarschuwingen is werknemer in juni 2014 op staande voet ontslagen wegens het niet opvolgen van een redelijke opdracht. Bij beschikking van 22 september 2014 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van partijen voorwaardelijk ontbonden per 23 september 2014 voor het geval komt vast te staan dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, dit onder 'voorwaardelijke' toekenning aan werknemer van een bedrag groot € 180.000. De voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat van een rechtsgeldig ontslag geen sprake is.

Het hof oordeelt als volgt. Tegen de achtergrond van voormeld kader dient allereerst te worden gezien of het stelselmatig enkele minuten te laat op het werk verschijnen, ondanks waarschuwingen dat dat niet (langer) getolereerd werd, een dringende reden oplevert voor het werknemer gegeven ontslag op staande voet. (De vraag of werknemer de grond voor het hem gegeven ontslag gelijktijdig met het geven van dat ontslag is meegedeeld, is tussen partijen niet in discussie.) Onweersproken is dat er binnen het bedrijf van werkgever (op grond van het huishoudelijk reglement) flexibele werktijden golden, waarbij haar werknemers geacht werden uiterlijk om 09.30 uur aanwezig te zijn. Werkgever stelt met betrekking tot werknemer echter dat die flexibele werktijden niet voor hem golden. Werkgever baseert zich bij die stelling op de arbeidsovereenkomst van partijen (waar in art. 6 beschreven staat dat de werktijd uiterlijk om 9.00 uur begint) en het onderhoud dat partijen op 2 mei 2014 gehad hebben en de afspraken die daar volgens haar gemaakt zijn, er (onder meer) op neer komend dat, na een overgangsperiode (lopende tot 1 juni 2014), de voor werknemer geldende arbeidstijd van 09.00 tot 17.00 uur is. Volgens werkgever is het (andersluidende) huishoudelijk reglement aan genoemd contract en afspraak ondergeschikt. Als reden voor de strikte handhaving van de arbeidstijden voert werkgever aan dat er op werknemer toezicht gehouden moet worden en dat dat toezicht na 17.00 uur niet kan worden gegarandeerd. Werkgever stelt bang te zijn dat werknemer in tijden zonder toezicht (weer) zal vervallen in het privégebruik van internet en/of het onjuist invullen van urenlijsten, problemen die zich in

voorgaande jaren ook hebben voorgedaan en die al bijna eerder tot een beëindiging van de arbeidsrelatie van partijen hadden geleid. Werkgever stelt dat om die reden de opdracht aan werknemer om op 9.00 uur aanwezig te zijn om met zijn werkzaamheden te kunnen aanvangen, als een redelijke instructie moet worden beschouwd, temeer omdat die instructie ingegeven is ter voorkoming van 'diefstal' (van uren). Er was voor werknemer geen enkele reden om niet op tijd te beginnen, zijn aandoening stond daaraan niet in de weg, aldus werkgever. Het hof onderschrijft de stelling van werkgever dat van werknemer gevergd kon worden dat hij (vanaf 1 juni 2014) stipt om 09.00 uur op het werk diende te verschijnen en dat werknemer, door dat, ondanks diverse waarschuwingen, herhaaldelijk niet te doen, werkgever een dringende reden verschaft heeft om werknemer op staande voet te ontslaan, niet. Bedacht moet worden dat werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, nog bezig was met zijn re-integratie en dat in het kader daarvan door de bedrijfsarts niet was vastgesteld dat hetgeen werkgever van werknemer vergde binnen werknemers re-integratie-inspanningen van dat moment paste. Voorts is, los van de re-integratie, een andere reden waarom van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet geen sprake is, gelegen in het feit dat werkgever ook andere mogelijkheden ten dienste stonden om het te laat komen van werknemer van een passende sanctie te voorzien. Zo had werkgever het niet tijdig op het werk verschijnen (steeds) kunnen bestraffen met looninhouding. Dit spreekt temeer nu uit niets blijkt dat het werk dat werknemer verrichtte te lijden had onder het met regelmaat niet op tijd op het werk te verschijnen. Naast vorenstaande is er nog een reden waarom er geen sprake is van een dringende reden. Die reden ligt in het gegeven dat werkgever werknemer eigenlijk als werknemer helemaal niet kwijt wilde (dit bleek uit e-mails).

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:2196

Zaaknummer: 200.159.087/01

Rechters: S.R. Mellema, V. Disselkoen en H.J. Vetter

Advocaten: A. Schippers en A.H.H. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:677 BW