

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens herhaaldelijk te laat komen niet rechtsgeldig. Op grond van bepaling in arbeidsovereenkomst had eerst tot schorsing moeten worden overgegaan.

Werkneemster is sinds 2007 in dienst als winkelmedewerkster. Zij is herhaaldelijk te laat op het werk verschenen. Werkneemster is driemaal schriftelijk gewaarschuwd, waarbij haar bij de derde waarschuwing is aangezegd dat dit niet meer mag voorkomen en dat een ontslag op staande voet het gevolg zou zijn indien nog een incident optreedt. Nadat werkneemster niet op het werk is verschenen, is zij op 9 maart 2016 op staande voet ontslagen. Kern van het geschil is de vraag of het ontslag rechtsgeldig is gegeven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De lezingen van partijen van de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen verschillen. Als de genoemde ontslaggrond niet komt vast te staan, is er geen grond om het ontslag in stand te houden. Dit kan echter in het midden blijven. Daartoe is redengevend dat partijen in sub 11 van de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken dat schorsing kan volgen onder de genoemde omstandigheden. De kantonrechter leest – welwillend voor werkneemster – in de aldaar gebezigde term ‘kan’ dat schorsing dan ook eerst aan de orde moet zijn voordat een ontslag op staande voet gegeven wordt. De bepaling zou anders zinledig zijn. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. Er kan vooralsnog niet worden geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster dan wel een verstoorde arbeidsrelatie, nu werkgeefster zelf voorbij gaat aan de op haar rustende verbintenis om eerst een schorsing op te leggen. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek (tegenverzoek) van werkgeefster wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2016

Zaaknummer: 5058720/AR VERZ 16-95, 5063206 AR VERZ 16-97, 5063272 AR VERZ 16-98, 5189229 AR VERZ 16-120