

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Terecht ontslag op staande voet. Regelmatig te laat komen levert een ernstige veronachtzaming op van de verplichtingen van werknemer uit de arbeidsovereenkomst.

Werknemer is op 13 juli 2013 bij werkgever in dienst getreden als opticiën. Werknemer is vanaf september 2015 meerdere keren gewaarschuwd voor het te laat op het werk verschijnen. Werkgever heeft werknemer bij e-mail van 31 oktober 2015 een mailbericht verstuurd met als onderwerp 'staande voet ontslag'. In voornoemde e-mail staat onder meer het volgende opgenomen: 'Ik heb je 3x een allerlaatste waarschuwing gestuurd. Vandaag was je weer te laat. Ik heb je gezegd dat je niet meer hoeft te komen. Je zou nog wat laten weten via mijn email, wat er precies gebeurd is. Misschien kan je me op andere gedachten brengen. Anders blijf ik bij mijn eerdere standpunt.' Werknemer heeft verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het is niet in geschil dat, zoals de kantonrechter heeft overwogen, de directeur van werkgever werknemer in een eerste telefoongesprek van 31 oktober 2015 heeft gezegd dat hij helemaal klaar met hem was omdat hij veel te laat was en dat hij niet meer hoefde te komen en dat de directeur hem in het tweede telefoongesprek die dag heeft gezegd dat hij naar huis moest gaan. Diezelfde avond heeft werknemer een e-mail van werkgever ontvangen waarin als onderwerp was vermeld 'staande voet ontslag'. Aan een en ander moet de conclusie worden verbonden dat het voor werknemer onmiddellijk duidelijk was dat en op welke grond hij op staande voet was ontslagen. Voorts moet worden aangenomen dat werknemer meer dan incidenteel te laat verscheen op zijn werk. Het is niet in geschil dat werknemer op 29 augustus 2015 in extreme mate te laat verscheen (niet eerder dan ongeveer om 15.00 uur). De directeur heeft werknemer nadien nog verschillende keren aangesproken op zijn te laat verschijnen. Eveneens staat vast dat werkgever keer op keer aan werknemer heeft laten weten zwaar te tillen aan zijn regelmatige te laat komen en dat werknemer bij herhaling is gewaarschuwd voor de consequenties daarvan. Ten slotte is onweersproken gebleven de stelling van de werkgever dat het vele te laat komen van werknemer leidde tot spanningen met collega's en leidinggevenden. Met de kantonrechter moet worden geoordeeld dat het regelmatig te laat komen een ernstige veronachtzaming oplevert van de verplichtingen van werknemer uit de arbeidsovereenkomst, mede gelet op de beperkte omvang van het personeelsbestand in de diverse filialen. Ook het hof acht werknemer niet geslaagd in zijn verweer dat het te laat komen in redelijkheid moet worden toegeschreven aan vertraging van het openbaar vervoer. Van hem mocht in dat kader worden verwacht zijn

vertrek aan te passen aan het in zijn visie kennelijk min of meer structurele karakter van die vertraging. Tegen de achtergrond van de voorgeschiedenis en de herhaalde waarschuwingen was werkgever ook naar het oordeel van het hof gerechtigd werknemer op 31 oktober 2015 op staande voet te ontslaan. Ook het hof voegt hieraan toe dat geen specifieke persoonlijke omstandigheden naar voren zijn gebracht die bij de afweging betrokken zouden moeten worden. Dat werknemer na 31 oktober 2015 nog een dag voor werkgever gewerkt heeft had ermee te maken dat de leidinggevende van het betreffende filiaal niet op de hoogte was van het ontslag op staande voet. Het moge zo zijn dat dit voor rekening komt van werkgever, maar dit enkele feit is onvoldoende om de conclusie te kunnen dragen dat werknemer het gerechtvaardigde vertrouwen heeft gehad dat het gegeven ontslag van de baan was. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:5244

Zaaknummer: 200.193.107/01

Rechters: C.M. Aarts, H.T. van der Meer en R.J.F. Thiessen

Advocaten: H.W.E. Vermeer en R.D. Ouwerling

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW