

RECHTSPRAAK

## SJ Subway BV/werknemer

***Ontslag op staande voet terecht. Omstandigheden waarvan werkgever niet op de hoogte is en ook niet hoeft te zijn, hoeft hij niet bij beslissing om ontslag te verlenen te betrekken.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 2010 in dienst bij SJ Subway BV (hierna: Subway) als bedrijfsleider van een van de vestigingen. Werknemer is op 2 december 2015 op staande voet ontslagen, nadat hij meerdere malen was gewaarschuwd voor verschillende misstanden. Als dringende redenen voor het ontslag zijn door Subway onder meer genoemd het niet op tijd openen van de winkel, het niet komen opdagen en vervolgens niets laten horen of bereikbaar zijn en het regelmatig te laat op het werk verschijnen. Werknemer verzoekt toekenning van een vergoeding wegens onregelmatig opzeggen, een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De kantonrechter heeft de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding toegewezen. Tegen dit vonnis komt Subway in hoger beroep.

### *Oordeel*

#### *Dringende reden*

Werknemer is in de loop van het jaar 2015 door Subway veelvuldig aangesproken op zijn functioneren, zijn bereikbaarheid en niet het nakomen van de daarover gemaakte afspraken. Vast staat dat werknemer op 1 december zonder bericht niet is komen opdagen voor zijn dienst, op 2 december te laat op het werk is gekomen en op 1 en 2 december geen contact heeft opgenomen met werkgever en evenmin gereageerd heeft op diens whatsappberichten. In strijd met de instructie van Subway heeft werknemer de ruil met zijn broer niet gemeld. Voor deze gang van zaken heeft werknemer geen redelijke verklaring gegeven. Werknemer heeft hierover verklaard dat zijn broer zijn dienst van 1 december had overgenomen en hij op 2 december verward was. Hij dacht dat het maandag was en daardoor kwam hij te laat. Voor het niet opnemen van contact met werkgever naar aanleiding van de berichten van 1 en 2 december 2015 heeft werknemer evenmin een redelijke verklaring gegeven. Voor Subway was de emmer inmiddels vol, en de gebeurtenissen op 1 en 2 december 2015 hebben deze doen overlopen en hebben geleid tot het ontslag op staande voet. Het was voor werknemer kenbaar dan wel moest redelijkerwijs kenbaar zijn dat voor Subway de maat vol was, gelet op de gevoerde gesprekken en de waarschuwingen. Dat de communicatie hierover van de zijde van Subway – naast de twee gespreksverslagen – ook via WhatsApp is gebeurd, doet hieraan niet

af. De handelwijze van werknemer op 1 en 2 december, mede gelet op zijn voorbeeldfunctie als leidinggevende, in het licht van de voorgeschiedenis waarin werknemer meerdere keren is aangesproken op zijn functioneren, zijn onbereikbaarheid en te laat komen, de afspraken die hij in dit kader op 27 juli en 26 augustus 2015 voor akkoord heeft ondertekend, alsmede de whatsappberichten in de periode september en oktober 2015 waarin hij een aantal malen door Subway is aangesproken op het niet nakomen van de gemaakte afspraken, leiden in onderlinge samenhang bezien tot de conclusie dat werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen. Aan dit oordeel kunnen de door werknemer gestelde moeilijke privéomstandigheden niet afdoen. Werknemer heeft in dit verband gesteld dat hij problemen ondervond, die invloed hadden op zijn functioneren, hetgeen bij de werkgever bekend was maar waarmee geen rekening werd gehouden. Subway is gaan aandringen op nakoming van de regels, waardoor de druk op werknemer is vergroot. Subway heeft een en ander gemotiveerd betwist. Het hof merkt in dit verband op dat indien zich een incident voordoet dat aanleiding kan zijn voor een ontslag op staande voet, een werkgever bij het nemen van zijn beslissing alle omstandigheden van het geval in zijn overwegingen dient te betrekken. Omstandigheden waarvan de werkgever niet op de hoogte is en ook niet hoeft te zijn, hoeft hij niet bij zijn beslissing om al dan niet ontslag op staande voet te verlenen te betrekken. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat niet kan worden aangenomen dat bij Subway bekend was dat de problemen van werknemer invloed hadden op zijn functioneren. Weliswaar wist Subway dat de relatie van werknemer geëindigd was en zijn ex-vriendin met hun pasgeboren baby bij haar ouders was gaan wonen, maar uit niets blijkt dat Subway ermee bekend was dat dit leidde tot problemen met zijn geestelijke gezondheid en de functioneringsproblemen van werknemer. Voor zover te gelden zou hebben dat er al sprake was van een relatie tussen de functioneringsproblemen en de gezondheidsproblemen van werknemer, is het hof derhalve van oordeel dat Subway daarmee bij de afweging ten aanzien van het verlenen van een ontslag op staande voet geen rekening behoefde te houden, aangezien uit niets blijkt dat zij daarvan op de hoogte was of had behoren te zijn. Het hof is bovendien van oordeel dat tegen de achtergrond van al hetgeen hiervoor is overwogen over de dringende reden, de handelwijze van werknemer in de gegeven omstandigheden ook als ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten kwalificeert. Dit betekent dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 21-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2017:315

**Zaaknummer:** 200.194.177/01 en 200.194.331/01

**Rechters:** C.J. Frikkee, J.M. der Rowel-van Linde en A.G. van Marwijk Kooy

**Advocaten:** V. Kortenbach en J. Krommendijk

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