

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet, waarbij einddatum arbeidsovereenkomst in de toekomst ligt, is niet onverwijld gegeven. Veelvuldig te laat komen en daarmee de bedrijfsvoering van werkgever belemmeren levert ernstig verwijtbaar handelen op. Ontbinding per heden, zonder toekenning vergoeding.

Feiten

Werknemer treedt op 1 april 2010 in dienst bij werkgever in de functie van monteur. Op 22 maart 2016 krijgt werknemer een schriftelijke waarschuwing wegens het veelvuldig te laat op het werk verschijnen. Op 1 november 2016 wordt werknemer op staande voet ontslagen. De reden voor het ontslag is dat werknemer te vaak te laat is gekomen, zo ook op 1 november 2016, en dat hij hiervoor eerder een waarschuwing heeft ontvangen. Werkgever bepaalt de einddatum van de arbeidsovereenkomst op 10 december 2016. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever verzoekt, indien het ontslag op staande voet geen stand houdt, de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Krachtens vaste rechtspraak moet het ontslag op staande voet worden gegeven zo spoedig mogelijk nadat de dringende reden zich heeft voorgedaan. Vast staat dat het moment dat de dringende reden zich heeft voorgedaan op 1 november 2016 is en dat de arbeidsovereenkomst pas op 10 december 2016 is geëindigd. In het onderhavige geval is niet aan de in de wet gestelde vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet voldaan. Werkgever heeft immers de tussen 1 november 2016 en 10 december 2016 gelegen periode niet gebruikt om nader onderzoek te doen of bewijzen te vergaren. Het gegeven ontslag op staande voet kan alleen al niet in stand blijven vanwege het feit dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De verzochte vernietiging van het ontslag is dan ook toewijsbaar.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek – (ernstig) verwijtbaar handelen

Vast staat dat werknemer veelvuldig te laat op het werk is verschenen. Het had van werknemer, gelet op de eerdere schriftelijke waarschuwing en mondelinge waarschuwingen,

verwacht mogen worden dat hij tijdig op het werk zou verschijnen, zodat hij met zijn ploeg mee naar het werk kon rijden. Het voorgaande klemmt temeer daar werkgever onweersproken heeft gesteld schade te lijden door het moeten wachten op werknemer. Vast staat immers dat de monteurs panelen moeten monteren, die met door werkgever ingehuurde vrachtwagens worden aangevoerd. Door de handelwijze van werknemer komt zijn ploeg telkens een monteur te kort, waardoor de werkzaamheden langzamer gaan zodat werkgever meer geld kwijt is aan de huur van vrachtwagens. Gelet op het voorgaande is sprake van verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer *ernstig* verwijtbaar handelen oplevert. Daarbij betreft de kantonrechter dat de wetgever een aantal voorbeelden heeft gegeven van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, waaronder de situatie waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op het werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hierop tevergeefs heeft aangesproken. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook per heden en kent aan werknemer geen transitievergoeding toe.

Conclusie

Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 16 maart 2017.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-03-2017

Zaaknummer: 5625809 / HA VERZ 17-4 / 693/415 en 5742268 / HA VERZ 17-41