

RECHTSPRAAK

werknemer/I-Sec Nederland B.V.

Beveiligingsmedewerker Schiphol die in strijd met personeelshandboek veelvuldig te laat komt en daar in elk geval vijf keer officieel voor is gewaarschuwd, is terecht op staande voet ontslagen en handelt ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is in juli 2011 in dienst getreden bij I-Sec Nederland B.V. (hierna: I-Sec) in de functie van Agent. I-Sec is een beveiligingsbedrijf dat zich richt op de beveiliging van (een deel van) luchthaven Schiphol door middel van het inzetten van beveiligingsmedewerkers. In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde personeelshandboek staat een bepaling opgenomen over te laat komen. Hierin is opgenomen dat bij veelvuldig te laat komen en na meerdere waarschuwingen ontslag op staande voet volgt. Nadat werknemer veelvuldig te laat op het werk is verschenen en hij hier in elk geval vijf keer een officiële waarschuwing voor heeft ontvangen heeft I-Sec hem op 18 augustus 2017 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Dit verzoek is door de kantonrechter afgewezen. Tegen deze beslissing komt werknemer met twee grieven op. Met de eerste grief betoogt hij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De tweede grief houdt in dat I-Sec ten onrechte geen rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer.

Oordeel

Onverwijldheid

Het hof is van oordeel dat I-Sec voldoende voortvarend heeft gehandeld door bij kennisname op 14 augustus 2017 van het te laat komen van werknemer op 12 augustus 2017 direct een gesprek met werknemer in te plannen voor later die week, in de tussentijd het nodige onderzoek te doen, om uiteindelijk binnen een tijdsbestek van vier werkdagen over te gaan tot het ontslag op staande voet. Gelet op de op non-actiefstelling van werknemer op 12 augustus 2017, waardoor hij per direct werd ontheven van het verrichten van werkzaamheden, en het feit dat hij toen ook zijn Schipholpas en zijn grijze pas diende in te leveren, had het werknemer duidelijk moeten zijn dat I-Sec het wederom te laat komen hoog opnam. Ook gelet op de laatste waarschuwingsbrief van 10 juni 2017 had werknemer er rekening mee moeten houden dat het niet ondenkbaar was dat I-Sec tot het zwaarste middel, te weten ontslag op staande voet, zou besluiten over te gaan in het geval hij wederom te laat zou komen. De

conclusie is dat aan het vereiste van onverwijldheid van het ontslag op staande voet is voldaan. De eerste grief faalt.

Persoonlijke omstandigheden

Werknemer voert in hoger beroep aan dat hij in de periode 2016-2017 de zorg voor zijn ernstig zieke vader voor een groot deel voor zijn rekening heeft genomen, dat zijn vrouw in diezelfde periode is bevallen van een dochter, dat zijn dochter regelmatig ziek was en zijn vrouw met depressieve klachten kampte, waardoor werknemer verschijnselen van een burn-out vertoonde. In dit licht moet het (veelvuldig) te laat komen worden gezien, aldus werknemer. Het hof gaat hier niet in mee en oordeelt dat werknemer deze omstandigheden eerder naar voren had moeten brengen en dat hiervoor tevens voldoende gelegenheid bestond. Dat hij dit niet heeft gedaan is I-Sec niet toe te rekenen. Onder deze omstandigheden ontnemen de door werknemer niet eerder kenbaar gemaakte persoonlijke omstandigheden niet de ernst van het op 12 augustus 2017 en na veelvuldig herhaalde waarschuwingen wederom te laat komen. Ook de tweede grief faalt.

Vergoedingen

Werknemer heeft subsidiair verzocht om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding als gevolg van de onregelmatige opzegging. Aan de billijke vergoeding wordt door het terecht gegeven ontslag op staande voet niet toegekomen. De overige twee verzoeken zijn niet tijdig ingediend. Bovendien is de transitievergoeding niet verschuldigd nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:3243

Zaaknummer: 200.235.087/01

Rechters: H.M.M. Steenberghe, G.C. Boot en F.J. Verbeek

Advocaten: J. El Haddouchi en M. Briedé

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW