

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens veelvuldig te laat komen houdt stand. Werknemers financiële situatie, zijn leeftijd, zijn mantelzorgtaak voor zijn moeder en het feit dat hij hierdoor binnen een beperkte radius op zoek moet naar een nieuwe baan staan hieraan niet in de weg.

Feiten

Werknemer is sinds 4 juli 2017 voor bepaalde tijd en sinds 3 juni 2019 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster als vrachtwagenchauffeur, tegen een salaris van € 2.362,60 per vier weken exclusief vakantietoeslag (8%). Gedurende het dienstverband is werknemer herhaaldelijk te laat op zijn werk gekomen. Werkgeefster heeft hem hierop aangesproken. Op 25 september 2019 krijgt werknemer een waarschuwing, maar ook hierna komt hij nog in ieder geval vijf keer te laat. Op 23 juni 2020 had werknemer zich wederom verslapen. Die dag heeft er een gesprek plaatsgevonden waarin is besproken dat er consequenties zullen worden verbonden aan het te laat komen aangezien er al zoveel waarschuwingen zijn geweest. Werknemer geeft in het gesprek aan dat hij nog altijd moeite heeft met de wisselende werktijden en dat hij op zoek is naar een andere baan. Op 30 juli 2020 verschijnt werknemer opnieuw te laat op zijn werk. Een schriftelijke waarschuwing volgt diezelfde dag. De volgende dag komt werknemer echter wederom te laat. Op 3 augustus 2020 vindt telefonisch contact plaats tussen partijen. Afgesproken wordt dat er diezelfde dag een gesprek zou plaatsvinden. Werknemer verschijnt niet op dit gesprek. Op 3 augustus 2020 wordt aan werknemer schriftelijk ontslag op staande voet verleend wegens het veelvuldig te laat komen, de negatieve uitlatingen over werkgeefster en het onveranderde gedrag. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging.

Oordeel

Onverwijld opzegging

Werknemer stelt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, omdat hij niet direct op 31 juli 2020 is ontslagen. Onweersproken is echter dat de leidinggevende van werknemer in het telefoongesprek van 31 juli 2020 heeft aangegeven dat hij in overleg zou treden met de tot ontslag bevoegde bestuurders van werkgeefster. Voorts wordt uit de correspondentie van 31 juli 2020 duidelijk dat werkgeefster het incident zwaar opneemt. Bij het gesprek dat op 3 augustus 2020 zou plaatsvinden zouden immers ook de bestuurders van werkgeefster aanwezig zijn, zodat hoor en wederhoor zou kunnen worden toegepast. Dat een weekend is verstreken tussen het incident en het ontslag op staande voet is niet onredelijk lang. Werkgeefster heeft op 31 juli 2020 immers meteen een afspraak met werknemer gepland, die

de werknemer heeft afgezegd. Gelet op een en ander heeft werkgeefster met voldoende voortvarendheid gehandeld. Gelet op de veelvuldige waarschuwingen moet voor werknemer duidelijk zijn geweest wat de reden was voor het ontslag op staande voet.

Dringende reden

Werknemer erkent dat hij veelvuldig te laat is gekomen, maar beroept zich op zijn persoonlijke omstandigheden. Ter zitting heeft werknemer gesteld dat de oorzaak van het te laat komen is gelegen in de mantelzorgtaken die hij vervult voor zijn moeder. Hoewel werknemer respect verdient voor deze zorgtaken, dienen de gevolgen daarvan niet voor rekening van werkgeefster te komen. Hierover is tussen partijen ook nooit gesproken. Werknemer heeft verder aangevoerd dat hij heeft aangekaart dat hij belang heeft bij een vaste structuur. Werkgeefster heeft dit betwist en daarbij aangegeven dat dit gezien de bedrijfsvoering van de transportonderneming niet mogelijk is. Om die reden is ook als onderdeel van de arbeidsovereenkomst opgenomen dat sprake is van onregelmatigheid in het werk. Werkgeefster heeft aan werknemer meerdere suggesties gedaan om meer structuur in zijn leven in te bouwen. Verder kwam werknemer ook te laat op het moment dat hij op een regelmatige klus was ingeroosterd met een vaste begintijd. Door het te laat komen van werknemer heeft werkgeefster bovendien klachten ontvangen van klanten. Een en ander vormt een dringende reden. Aan een bespreking van de overige in de ontslagbrief gemelde redenen wordt niet toegekomen. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, te weten zijn financiële situatie, zijn leeftijd, zijn mantelzorgtaak voor zijn moeder en het feit dat hij hierdoor binnen een beperkte radius op zoek moet naar een nieuwe baan, staan aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet in de weg.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5167

Zaaknummer: 8788215

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J.C. Hesen en P.M.M. Massuger

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