

RECHTSPRAAK

Verkeersregelaar die onder werktijd in auto in slaap valt, geeft mogelijk aanleiding voor terecht ontslag op staande voet. In dit geval niet, nu het ontslag niet onverwijld is gegeven. Voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding op de d-, e- dan wel g-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer, 19 jaar oud, is per 15 juli 2020 werkzaam bij werkgeefster als verkeersregelaar. Op 12 oktober 2020 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen, omdat hij te laat op het werk is verschenen. Op 19 oktober 2020 is werknemer tijdens zijn werk in slaap gevallen in zijn auto. Op 28 oktober 2020 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen, volgens de ontslagbrief vanwege de officiële waarschuwing, het slapen tijdens werktijd, klachten van klanten en het geen gehoor geven aan de oproep van werkgeefster om op kantoor te komen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk, ingeval het ontslag op staande voet geen stand houdt, de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat de weigering om naar kantoor te komen ten onrechte is aangevoerd als dringende reden. Werkgeefster had werknemer uitgenodigd naar kantoor te komen, zodat zij hem mondeling op staande voet kon ontslaan. Zij was dat dus al van plan. Dat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan de oproep om op kantoor te komen staat dus los van het (reeds voorgenomen) ontslag. Ook de officiële waarschuwing is ten onrechte als dringende reden aangevoerd. Voor het te laat op het werk verschijnen heeft werknemer een waarschuwing ontvangen. Die grond kan dan niet later nog eens gebruikt worden om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Als derde reden heeft werkgeefster aangevoerd dat werknemer onder werktijd heeft geslapen. Het is denkbaar dat slapen onder werktijd de werkgever aanleiding geeft voor een terecht ontslag op staande voet, bijvoorbeeld als daardoor de (verkeers)veiligheid ernstig in gevaar is gebracht. In dit geval heeft werkgeefster echter niet aan de onverwijldheidseis voldaan. Werkgeefster was al op 23 oktober 2020 op de hoogte van het in slaap vallen van werknemer, maar zij heeft hem pas op 28 oktober 2020 ontslagen. Voor de tussenliggende periode van stilzitten heeft werkgeefster geen goede verklaring aangevoerd. Hetzelfde geldt voor de klachten van klanten. Deze waren werkgeefster al op 23 oktober 2020 bekend. Al met al komt het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet voor toewijzing in aanmerking, nu een dringende reden ontbreekt.

Ontbinding

Aan het ontbindingsverzoek heeft werkgeefster hetzelfde ten grondslag gelegd als aan het ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat van een voldragen d-, e- dan wel g-grond geen sprake is. In het kader van de e-grond overweegt de kantonrechter het volgende. Vaststaat dat het in slaap vallen tijdens werktijd een eenmalig incident is geweest. Nu werknemer heeft ingezien dat dit gedrag niet door de beugel kon en dit ook bij een eenmalig incident is gebleven, is dit incident op zichzelf onvoldoende om de conclusie te dragen dat de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen moet worden ontbonden. Tot slot heeft werkgeefster in het kader van de e-grond aangedragen dat werknemer is staande gehouden door de politie en dat bij doorzoeking van zijn privéauto verboden wapens en verdovende middelen zijn aangetroffen. Hoewel dit zorgelijk is, maakt dit zonder nadere toelichting niet dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkgeefster. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-03-2021

Zaaknummer: 8940534 en 9001191