

RECHTSPRAAK

werknemer/Imago Schoonmaak/onderhoud BV

Ontslag op staande voet wegens het handelen in strijd met 'gedragsregels gebruik mobiele telefoon'. Ontslag na vier dagen nog steeds onverwijld verleend.

Werknemer is sinds 1997 in dienst van Imago als glazenwasser. Een van de belangrijkste klanten van Imago is Sligro. Nadat Sligro diverse malen klachten heeft geuit aan Imago over het bel- en rookgedrag van de schoonmakers en dreigde de opdrachtovereenkomst op te zeggen, heeft Imago haar werknemers meermalen gewezen op het bel- en rookbeleid. Ondanks deze waarschuwingen leefden enkele werknemers deze gedragsregels niet goed na. Bij een werkbezoek (24 september 2012) trof werkgever werknemer niet aan het werk aan, maar in zijn auto telefonierend. Dit voorval heeft uiteindelijk geleid tot een ontslag op staande voet per 28 september 2012. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof is – wat er ook zij van de exacte tijden waarop de pauzes werden gehouden (tussen 9:00 en 9:30 uur zoals Imago stelt of tussen 9:30 en 9:45 zoals werknemer stelt) en ongeacht of de pauzetijden op schrift zijn gesteld – op grond van de getuigenverklaringen van A (medewerker Sligro) en B (medewerker Imago), in onderling verband beschouwd, voldoende komen vast te staan dat werknemer buiten de pauzes om gebruik heeft gemaakt van zijn mobiele telefoon. Uit de ontslagbrief blijkt, zoals ook door Imago bij conclusie van antwoord is gesteld en door werknemer niet is betwist, dat de reden van het ontslag op staande voet mede is gelegen in de omstandigheden dat werknemer tijdens het werk regelmatig heeft gebeld; dat Sligro aan werknemer de toegang tot haar panden heeft ontzegd; dat werknemer niet meer inzetbaar is voor Sligro; dat Sligro dreigt de opdracht aan Imago in te trekken; dat werknemer ontkent dat sprake is van genoemd gedrag en op geen enkele wijze blijkt heeft gegeven van inzicht in de situatie en zijn rol. Onder deze omstandigheden kan redelijkerwijze van een werkgever niet worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor zover werknemer betoogt dat er geen dringende reden voor ontslag bestaat, omdat de opdracht van Sligro anders dan Imago heeft aangevoerd, geen 60%-70% van de omzet van Imago betekent en hij bij andere opdrachtgevers van Imago inzetbaar is, geldt dat dit betoog niet opgaat. Imago heeft aangevoerd geen vertrouwen meer te hebben in werknemer. Nu werknemer na het werkoverleg van 27 januari 2012, de waarschuwing van 5 maart 2012 en de wetenschap van de

gevolgen die zijn gedrag voor zijn werkgever kon hebben geen blijk heeft gegeven van verbetering van zijn gedrag kan van Imago redelijkerwijze niet worden verwacht dat zij het elders met werknemer probeert. Aan het voorgaande doet niet af dat werknemer 49 jaar was toen hij op staande voet werd ontslagen en 15 jaar in dienst van Imago, noch dat het, naar werknemer stelt lastig voor hem is om een nieuwe baan te vinden. Werkgever had eenvoudig voor verbetering van zijn gedrag kunnen kiezen. Feiten of omstandigheden die tot een ander oordeel moeten leiden zijn gesteld nog gebleken. Het feit dat de werkgever vier dagen nader onderzoek heeft verricht naar de feitelijke gang van zaken alvorens het ontslag op staande voet te verlenen, maakt de opzegging niet minder onverwijld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-01-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:137

Zaaknummer: HD 200.151.251/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M. van Ham en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: T. Deckwitz en G.S. de Haas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW