

RECHTSPRAAK

## werknemer/Snowworld Leisure N.V.

***Ontslag op staande voet na indringende waarschuwing houdt stand. Afspraken met leidinggevende eerder de werkplek te mogen verlaten, ontheft de werknemer niet van de verplichting zijn urenlijst correct in te vullen.***

Werknemer is op 1 oktober 2003 in dienst van Snowworld Leisure N.V. (hierna: Snowworld) getreden, laatstelijk in de functie van Medewerker Technische Dienst. Bij brief van 11 december 2009 heeft Snowworld werknemer een officiële waarschuwing gegeven, omdat hij volgens Snowworld 'de afgelopen maand' meermaals te laat op het werk is verschenen. Bij brief van 30 juni 2015 heeft Snowworld werknemer nogmaals officieel gewaarschuwd wegens oncollegiaal gedrag. Werknemer werd in voornoemde brief medegedeeld dat het niet opschrijven van de juiste aankomst- en afmeldtijd op het werk als diefstal werd gezien en dat bij de eerstvolgende keer ontslag op staande voet zou volgen. Nadat werknemer op 20 juli 2015 nogmaals de urenlijst onjuist heeft ingevuld is bij brief van 28 juli 2015 de arbeidsovereenkomst met werknemer door Snowworld onverwijld opgezegd. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst zonder geldige dringende reden is opgezegd en Snowworld te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, alsmede een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn, alsmede de transitievergoeding. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat hij, wegens gezondheidsklachten, met zijn leidinggevende de afspraak had dat hij 'als het niet ging' eerder naar huis kon. Wanneer hij later op het werk verscheen of eerder van het werk vertrok, deed hij dit steeds conform de met zijn leidinggevende gemaakte afspraken.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer reeds bij brief van 30 juni 2015 indringend is gewaarschuwd. Hem was door Snowworld in alle duidelijkheid medegedeeld dat bij een eerstvolgende overtreding ontslag op staande voet zou volgen. Ook zijn leidinggevende heeft hem na die waarschuwing gewezen op het feit dat hij zijn aanwezigheid correct moest registreren. Zo mocht hij op 7 juli 2015 van zijn leidinggevende een uur eerder weg van het werk, mits hij dit correct in de urenlijst noteerde. Werknemer gaat in het onderhavige geschil met zijn beroep op de afspraak met zijn leidinggevende voorbij aan het verwijt van Snowworld dat hij zijn aanwezigheid op onjuiste wijze op het urenformulier heeft ingevuld. Zelfs indien werknemer gevolgd moet worden in zijn stelling dat hij op 20 juli 2015 ziek was, valt niet in te zien waarom hij in de urenlijst heeft genoteerd dat hij tot 16:00 uur aanwezig was terwijl hij reeds om 14:00 uur was vertrokken. In het licht van het voorgaande is er voor Snowworld sprake van een dringende reden om op 28 juli 2015 tot onverwijld opzegging over te gaan. De

gevorderde verklaring van recht wordt dan ook afgewezen. Voor een billijke vergoeding is geen plaats, nu de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Snowworld. Er is evenmin grond voor toewijzing van de door werknemer gevorderde vergoeding in verband met het niet in acht nemen van de opzegtermijn door Snowworld, nu in een dergelijke situatie immers juist geen sprake is van een in acht te nemen termijn. Ook de gevorderde transitievergoeding wordt afgewezen, nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer en er op grond van artikel 7:673 lid 7 aanhef en onderdeel c BW in een dergelijk geval geen transitievergoeding verschuldigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 12-11-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2015:9998

**Zaaknummer:** 4436350 AZ VERZ 15-178

**Rechters:** H.W.M.A. Staal

**Advocaten:** S.J.W.M. Vonken en C.I. van Gent

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW