

RECHTSPRAAK

werknemer/SPS Cryogenics B.V.

Ontslag op staande voet wegens wangedrag, waarvoor werknemer herhaaldelijk is gewaarschuwd, is rechtsgeldig. Te laat komen is de druppel die de emmer doet overlopen. Ernstig verwijtbaar handelen.

Werknemer is op 5 juni 2012 in dienst getreden bij SPS. De laatste functie die hij vervulde, is die van algemeen medewerker. Op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de bepalingen die zijn opgenomen in de 'Huisreglementen van SPS Cryogenics BV'. Werknemer is bij brieven van achtereenvolgens 4 juni 2014, 21 november 2014, 15 juni 2015, 25 juni 2015, 20 juli 2015, 25 augustus 2015, 16 oktober 2015 en 30 november 2015 door SPS officieel gewaarschuwd wegens het niet volgen van de juiste procedure bij ziekte, negatief gedrag, te laat op het werk verschijnen, onder invloed van alcoholische drank op het werk verschijnen en ongeoorloofd verzuim. Op 29 februari 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij te laat op het werk is verschenen en dit de druppel is om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag. De aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijten zijn volgens werknemer gezocht, een aantal beschuldigingen is vals en het besparen van arbeidskosten is voor SPS de werkelijke reden voor het ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de bepalingen uit het huishoudelijk reglement door SPS strikt worden gehandhaafd. Verder staat vast dat werknemer in de periode van 4 juni 2014 tot de ontslagdatum negen officiële schriftelijke waarschuwingen van SPS heeft ontvangen wegens gedragingen in strijd met genoemd huishoudelijk reglement. Het merendeel van de in de waarschuwingsbrieven door SPS gemaakte verwijten worden als zodanig door werknemer niet betwist, maar door hem gerelativeerd. Wat er ook zij van deze door werknemer geplaatste kanttekeningen, vaststaat dat werknemer ondanks de vele waarschuwingen van SPS bij herhaling heeft volhard in gedragingen als genoemd in die waarschuwingen. Naar het oordeel van de kantonrechter moet het voor werknemer voldoende duidelijk zijn geweest dat hij zich geen misstap meer kon veroorloven, gelet op het aantal officiële waarschuwingen, het op 14 december 2015 tussen partijen gevoerde gesprek en de daarop volgende brief van 8 januari 2016. Niet is gebleken dat werknemer om een andere dan het te laat komen is ontslagen, bijvoorbeeld in verband met beoogde bezuinigingen van SPS, zoals werknemer suggereert. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. De verzochte vernietiging van het ontslag wordt afgewezen.

Werknemer heeft subsidiair verzocht om SPS te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 3.200. Op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW is de transitievergoeding

niet verschuldigd indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. SPS stelt dat daarvan sprake is, zodat geen transitievergoeding verschuldigd is. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van de werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van werknemer wordt afgewezen. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, wordt het verzoek van werknemer om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:7526

Zaaknummer: 5004360 \ OA VERZ 16-119 BL

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: D.F. de Rooy en S.A. Ruijs

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW