

RECHTSPRAAK

# Action Service & Distributie BV/werknemer

***Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door, ondanks waarschuwingen, te laat te komen, te parkeren op bezoekersplekken en door bewust ondermaats te werken. Hierbij speelt ook een rol dat werknemer tegen geen van de vier gegeven officiële waarschuwingen heeft geprotesteerd.***

## *Feiten*

Werknemer is sinds 2009 in dienst bij Action Service & Distributie BV (hierna: Action). In april 2013 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen wegens het negeren van opdrachten van leidinggevend en het tegen elkaar uitspelen van collega's. In juli 2015 heeft werknemer wederom een officiële waarschuwing ontvangen wegens het fout parkeren van zijn auto. In juli 2016 heeft werknemer een officiële laatste waarschuwing ontvangen in verband met het niet gehoor geven aan een oproep om over te werken en het in de afgelopen weken zes keer te laat op het werk komen. Action verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond.

## *Oordeel*

Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij opdrachten van zijn leidinggevend en collega's tegen elkaar uitspeelt. Action is daar, behoudens het schenden van het verbod om te parkeren op bezoekersplekken, verder niet op ingegaan, zodat deze lezing van werknemer voor juist wordt gehouden. Het opzettelijk beschadigen van het beeldscherm is door werknemer eveneens betwist. De stelling van Action dat de technische dienst proefondervindelijk heeft vastgesteld dat onopzettelijk beschadigen uitgesloten is, vormt een onvoldoende onderbouwing aangezien het onderzoek alleen blijkt te gaan om het maximaal uittrekken van het koord van de scanner waarna de scanner losgelaten werd en tegen het beeldscherm aanbotste. Dat dat die keer geen schade tot gevolg had, geeft onvoldoende uitsluitel over de oorzaak van de beschadiging. Het argument van werkgever dat werknemer zijn verlofverzoeken ad hoc deed snijdt ook geen hout. Het gaat hier immers om verzoeken die Action al dan niet kon honoreren. Gesteld noch gebleken is dat werknemer bij een afwijzing van een verlofverzoek, niet op zijn werk zou zijn verschenen. Uit het overgelegde rooster van de partner van werknemer blijkt dat hij de volgende morgen – eveneens bij Action – om zes uur 's morgens moest beginnen. Deze omstandigheid maakt dat van werknemer niet verlangd

mocht worden overwerk te verrichten omdat op die manier de nachtrust van werknemer te kort zou zijn. Werknemer heeft in dat verband onbetwist gesteld dat hij de betreffende dag een ziek kind thuis had. Action heeft ook een tijdsregistratie uit het kloksysteem overgelegd. Zonder een nadere toelichting, die ontbreekt, valt uit die registratie niet op te maken dat werknemer later begon dan was afgesproken. De werkelijke aanvangstijd staat wel vermeld, echter de geplande aanvangstijd niet, zodat niet vastgesteld kan worden dat werknemer te laat begon. Wel blijft staan dat werknemer niet ontkent diverse keren te laat te zijn geweest. Werknemer heeft als reden aangevoerd dat er voor het personeel van Action onvoldoende parkeerplaatsen zijn. Het te laat komen van werknemer is aldus wel komen vast te staan en de reden die werknemer geeft, pleit hem niet vrij. Immers, Action heeft hem er – en dat is niet betwist – meerdere keren op gewezen dat hij ervoor moest zorgen een aantal minuten eerder aan te komen, zodat hij zijn auto op een nabij gelegen parkeerplaats zou kunnen parkeren en dan alsnog op tijd met zijn werk zou kunnen aanvangen. Werknemer heeft die aanwijzingen genegeerd, en juist dat, meer nog dan het te laat komen zelf, valt hem te verwijten. Voorts is gebleken dat werknemer in de maand juli 2016 een productiviteit behaalde van tussen de 62,4% en 88,9%. Dat is, gelet op de eerdere percentages, een aanzienlijke vermindering. Werknemer heeft geen goede reden voor zijn mindere presteren. Dit maakt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door als reactie op de waarschuwingen van Action bewust langzamer te gaan werken, zoals ook door Action gesteld. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door, ondanks waarschuwingen, te laat te komen, te parkeren op bezoekersplekken en door bewust ondermaats te werken. Hierbij speelt ook een rol dat werknemer tegen geen van de vier gegeven officiële waarschuwingen heeft geprotesteerd. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Er wordt aan werknemer geen billijke vergoeding toegekend, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer heeft wel recht op de transitievergoeding, nu niet van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer kan worden gesproken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:2672

**Zaaknummer:** 5407121

**Rechters:** W.A. Swildens

**Advocaten:** L. Bijl en M. Heimensem

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW