

RECHTSPRAAK

GVB Exploitatie BV/werknemer

Ontslag op staande voet terecht. Het niet meewerken door buschauffeur aan onaangekondigde depotcontrole levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is sinds 1998 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) GVB Exploitatie BV (hierna: GVB) in de functie van buschauffeur. Werknemer is meerdere malen aangesproken op het regelmatig overtreden van bedrijfsregels. Op 20 november 2014 weigerde werknemer mee te werken aan een depotcontrole, waarna hij de volgende dag op staande voet is ontslagen. Centraal staat de vraag of aan het gegeven ontslag op staande voet een dringende reden ten grondslag lag. De kantonrechter heeft deze vraag negatief beantwoord. Volgens de kantonrechter had GVB kunnen volstaan met werknemer op non-actief te stellen zolang hij het depot niet had afgegeven. Tegen dit vonnis komt GVB in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden

Voor antwoord op de vraag of aan het werknemer gegeven ontslag op staande voet een dringende reden ten grondslag lag is niet van belang dat GVB na 21 november 2014 niet meer op afgifte van het depot heeft aangedrongen en evenmin of het depot op 20 november 2014 of bij een controle op een latere datum in orde was geweest of niet. Evenmin is van belang dat het UWV in de beslissing waarbij de ontslagvergunning werd geweigerd heeft overwogen dat werknemer in de veronderstelling kon verkeren dat een depotcontrole vooraf zou worden aangekondigd. GVB heeft er immers daarna uitdrukkelijk op gewezen dat hij de bedrijfsregels diende na te leven en dat onderdeel van die regels het bepaalde in het Depotreglement was, waarin is bepaald dat GVB gerechtigd is een onverwachte controle van het depot uit te voeren. Werknemer wist dus in ieder geval vanaf 2 september 2014 dat van hem verwacht kon worden dat hij meewerkte aan een onverwachte depotcontrole. Dat GVB consequenties als het geven van een ontslag op staande voet zou kunnen verbinden aan het niet naleven van de regels was werknemer ook vóór september 2014 al een aantal malen medegedeeld. Zijdens GVB is verklaard dat werknemer ook tijdens het gesprek op 20 november 2014, waarin deze weigerde aan depotcontrole mee te werken, nog erop gewezen is dat volharding in zijn weigering ontslag op staande voet zou betekenen. Dat was voor werknemer evenwel geen aanleiding van zijn weigering terug te komen. In die situatie kon van GVB redelijkerwijs niet verwacht

worden dat zij de arbeidsovereenkomst liet voortduren toen werknemer op 20 november 2014 desondanks – zelfs na uitdrukkelijk op de consequenties van zijn handelen te zijn gewezen – opnieuw weigerachtig bleef mee te werken aan depotcontrole. Werknemer heeft aangevoerd dat hij op 18 november 2014, voorafgaand aan het ontslag op staande voet, aan GVB een brief heeft doen toekomen met zijn reactie op het hem toegezonden verslag van het gesprek van 30 oktober 2014. In die brief heeft hij zich uitdrukkelijk op het standpunt gesteld dat hij niet akkoord ging met onverwachte depotcontroles. Werknemer verwees in dat verband naar afspraken die in het verleden zouden zijn gemaakt over het tevoren schriftelijk aankondigen van controles. Afgezien van het feit dat werknemer de op 18 november 2014 gedateerde brief eerst op 20 november 2014 nadat hij een depotcontrole had geweigerd per e-mail aan GVB heeft verzonden doet de inhoud van die brief niets af aan hetgeen hiervoor is overwogen met betrekking tot zijn verplichting mee te werken aan een depotcontrole. Tussen partijen zijn uitdrukkelijke afspraken gemaakt over het naleven van de interne regels door werknemer. Gesteld noch gebleken is dat bij die gelegenheid met betrekking tot depotcontroles is afgesproken dat die in afwijking van het in het Depotreglement bepaalde tevoren zouden worden aangekondigd. Werknemer mocht er dus niet van uitgaan dat controles tevoren zouden worden aangekondigd. Werknemer heeft nog gewezen op het feit dat er bij inlevering van het depot op 10 juli 2015 € 0,11 te veel aanwezig was, op het feit dat een ontslag op staande voet niet aan de orde kon zijn omdat het Depotreglement voorziet in inhoudingen op het salaris indien het depot niet in orde is, op zijn lange dienstverband, op het feit dat hij GVB had verzocht hem een functie te laten vervullen waarbij hij geen depot behoefde te hebben en een communicatiecursus te mogen volgen en op de ernstige gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem heeft. Alle hiervoor genoemde argumenten van werknemer kunnen hem niet baten. Het gaat er niet om of het depot van werknemer in orde was en dus is ook niet van belang of hij een eventueel tekort via inhoudingen op zijn salaris had kunnen aanzuiveren. Waar het om gaat is dat hij op 20 november 2014 heeft geweigerd aan een depotcontrole mee te werken nadat partijen nog kort tevoren afspraken hadden gemaakt over het strikt naleven door hem van de bedrijfsregels en nadat hij er ook op 20 november 2014 op was gewezen dat het volharden in zijn weigerachtige houding ontslag op staande voet zou betekenen. Werknemer behoorde te begrijpen dat het ernst was en dat een ontslag op staande voet daadwerkelijk zou volgen, ook al was sprake van een langdurig dienstverband met iemand die verzocht heeft een andere functie te krijgen en een communicatiecursus te mogen volgen en voor wie de gevolgen van dat ontslag ernstig zijn.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:1184

Zaaknummer: 200.183.078/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, A.M.A. Verscheure en M.L.D. Akkaya

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en C.W.A. van Dam

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