

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Verboon Groen & GWW B.V.**

***Het – na een schriftelijke waarschuwing – veelvuldig te laat komen en het negeren van veiligheidsvoorschriften, leveren – gelet op de moeizame relatie tussen werknemer en Verboon – een dringende reden op om werknemer op staande voet te ontslaan.***

### *Feiten*

Werknemer is op 12 maart 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Verboon. In artikel 9 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het dienstverband tussentijds kan worden opgezegd. In artikel 12 is bepaald dat het personeelsreglement integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. In of omstreeks juni 2018 is werknemer teruggezet in een lagere functie, omdat hij niet de juiste man blijkt voor de functie. Zijn salaris is hetzelfde gebleven. Op of omstreeks 4 juli 2018 heeft Verboon werknemer gewaarschuwd omdat werknemer veelvuldig te laat op het werk was verschenen. Nadien zijn partijen in gesprek getreden om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Tot overeenstemming heeft dat overleg niet geleid. Op 3 oktober 2018 heeft werknemer werkzaamheden verricht met een ministobbenfrees (een mobiele houtversnipperaar). Op 4 oktober 2018 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat werknemer (1) zijn collega op 3 oktober 2018 op intimiderende wijze heeft bedreigd, (2) regelmatig is aangesproken op zijn functioneren, maar dit niet tot verbetering heeft geleid, (3) wekelijks te laat is, daar iedere keer op wordt aangesproken en ook op 3 oktober 2018 te laat was, (4) zich niet houdt aan de voorgeschreven veiligheidsvoorschriften en (5) negatieve verhalen over Verboon vertelt. Werknemer verzoekt in de hoofdzaak het ontslag op staande voet te vernietigen.

### *Oordeel*

Het staat vast dat de arbeidsverhouding tussen partijen al sinds lange tijd moeizaam verloopt. Verboon heeft werknemer ongeveer drie maanden na de datum van indiensttreding teruggezet in een lagere functie met behoud van salaris. Gelet op de demotie en het gesprek dat tussen partijen heeft plaatsgevonden, moet het voor werknemer zonder meer duidelijk zijn geweest dat Verboon niet tevreden was over zijn functioneren en dat werknemer op korte termijn verbetering moest laten zien. Verder is vast komen te staan dat werknemer op 3 oktober 2018 (wederom) te laat aanwezig was. Daarbij is van belang dat werknemer

schriftelijk is gewaarschuwd dat hij veelvuldig te laat kwam en dat werknemer nogmaals is uitgelegd wat Verboon verstaat onder op tijd zijn. Het mocht van werknemer – als gewaarschuwd man – verwacht worden dat hij ruimschoots op tijd aanwezig was op de zaak. Ook staat vast dat werknemer zich niet aan de juiste veiligheidsvoorschriften heeft gehouden. Verboon heeft naar voren gebracht dat werknemer geen oorkappen en volgelaatscherm heeft gebruikt en dat een collega hem daarop aangesproken heeft. Gelet op de gemotiveerde onderbouwing van Verboon, het door werknemer ondertekende personeelsreglement waarin beschreven staat dat het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen te allen tijde verplicht is en de omstandigheid dat werknemer niet heeft weersproken dat de hiervoor genoemde persoonlijke beschermingsmiddelen bij hem in bezit zijn, had het van werknemer verwacht mogen worden om zijn verweer, dat hij zich gehouden heeft aan de veiligheidsvoorschriften, nader te onderbouwen. Partijen verschillen tot slot van mening over wat zich op 3 oktober 2018 heeft voorgedaan tussen werknemer en de collega. Bij de beoordeling van dit punt gaat de kantonrechter veronderstellenderwijs uit van de juistheid van de stelling van werknemer op dit punt. Werknemer heeft aangevoerd dat zich niet méér heeft voorgedaan dan een niet zo vriendelijk gesprek. Daarbij heeft werknemer toegelicht dat hij zich 'gestalkt' voelde door zijn collega. Ook als die feitelijke stelling voor juist wordt aangenomen, is datgene dat wel vaststaat tussen partijen voldoende om tezamen met de voorgeschiedenis tot het oordeel te komen dat Verboon voldoende dringende redenen had om werknemer op staande voet te ontslaan. Een en ander leidt tot de slotsom dat de arbeidsovereenkomst op 4 oktober 2018 rechtsgeldig is beëindigd door Verboon.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 22-01-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:1040

**Zaaknummer:** 7320475

**Rechters:** L.C. van Heuveling Beek

**Wetsartikelen:** artikel 7:677 BW