

RECHTSPRAAK

Beveiligers, die te laat op zijn dienst is en dit niet meldt aan zijn werkgever, is onterecht op staande voet ontslagen. In plaats van herstel ontvangt werknemer een billijke vergoeding van € 7.500 naast een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 21 maart 2016 bij werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van beveiligers bij grootwinkelbedrijf Primark. Op 18 mei 2019 zou werknemer zijn dienst om 10.00 uur moeten aanvangen. Om ongeveer 09.30 uur heeft werknemer zijn collega gebeld op de diensttelefoon met de mededeling dat hij later op het werk zou aankomen en dat de collega de portofoon bij de hoofdingang kon neerzetten, zodat werknemer alvast kon meeluisteren. Werknemer is om ongeveer 11.00 uur bij Primark gearriveerd. In het dagrapport van 18 mei 2019, dat wordt bijgehouden door de bij Primark werkzame beveiligers, staat vermeld dat de dienst van werknemer is aangevangen om 10.00 uur. Primark heeft bij werkgeefster geklaagd dat er ten onrechte te veel uren zijn gedeclareerd. Op 20 mei 2019 heeft werknemer op zijn telefoon een gemiste oproep van werkgeefster gezien. Werknemer heeft teruggebeld en te horen gekregen dat hij op 21 mei 2019 om 11.00 uur op het hoofdkantoor werd verwacht voor een gesprek. Bij e-mail van 20 mei 2019 van 13.49 uur is werknemer door de HR-manager bij werkgeefster op non-actief gesteld. Werknemer is daarbij uitgenodigd om op 21 mei 2019 op het hoofdkantoor van werkgeefster zijn kant van het verhaal te vertellen. Op 20 mei 2019 heeft werknemer aan de planning van werkgeefster laten weten dat hij op 18 mei 2019 te laat op zijn werk was en dat de gewerkte uren nog moesten worden aangepast. In het gesprek op 21 mei 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Per e-mail van 21 mei 2019 is het ontslag op staande voet schriftelijk aan werknemer bevestigd. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer, waaronder onder meer het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen, en werknemer veroordeeld tot betaling van een vergoeding van € 3.965,54 wegens onregelmatige opzegging. In hoger beroep staat de vraag centraal of het ontslag op staande voet van 21 mei 2019 terecht gegeven is of dat er sprake is van een onregelmatig gegeven ontslag.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het te laat verschijnen geen dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. Van herhaaldelijk te laat komen door werknemer is niet gebleken. Wil zijn te laat komen wel een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, dan moet er sprake zijn van bijkomende omstandigheden. Die bijkomende omstandigheden zijn er blijkens de

ontslagbrief van 21 mei 2019 volgens werkgeefster in gelegen dat werknemer bewust over het te laat komen geen open kaart heeft gespeeld en dat hij dit zelfs heeft trachten te verdoezelen. Veronderstellenderwijs ervan uitgaande dat werknemer de beveiliging bij de ingang van de winkel heeft laten wegsturen, heeft werknemer zijn eigen belang, dat er kennelijk in was gelegen om op betreffende dag onopgemerkt de winkel te kunnen betreden, gesteld boven de belangen van zijn werkgever en haar opdrachtgever en heeft hij de veiligheid in de winkel in gevaar gebracht. Het hof acht dit zeer kwalijk en niet getuigen van goed werknemerschap en is van oordeel dat werkgeefster dit soort gedrag uiteraard niet hoeft te accepteren. Het hof acht voldoende aannemelijk dat werknemer onder de gegeven omstandigheden geen rationele keuzes heeft gemaakt, maar onnadenkend heeft gehandeld, althans niet goed heeft nagedacht over de mogelijke gevolgen van zijn handelen. Alles afwegend komt het hof tot de conclusie dat er geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet en dat dit ontslag derhalve niet rechtsgeldig is gegeven. Naar het oordeel van het hof had werkgeefster in dit geval ook andere, minder ingrijpende, maatregelen kunnen treffen, zoals bijvoorbeeld het geven van een officiële schriftelijke waarschuwing.

Billijke vergoeding

Het hof acht aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst ook bij een 'reguliere' ontbindingsprocedure zou zijn ontbonden met inachtneming van een opzegtermijn, nu geen sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen van werknemer. Het hof acht het – gelet op het tijdstip dat de kantonrechter deze zaak feitelijk heeft behandeld – aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst in een fictieve ontbindingsprocedure per 1 oktober 2019 zou zijn ontbonden (dus fictief rekening houdend met proceduretijd en hetgeen is bepaald in art. 7:671b lid 9 sub a BW). Het hof stelt, rekening houdende met het feit dat werknemer een transitievergoeding is toegekend, de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 7.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1173

Zaaknummer: 200.268.044_01

Rechters: R.R.M. de Moor, M. van Ham en D.J.B. de Wolff

Advocaten: G.C.G. Raymakers en N.L.E.M. Bynoe

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 7:683 BW