

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het meerdere malen niet verschijnen op het werk ondanks officiële waarschuwing, terecht gegeven. Gelet op de arbeidsovereenkomst was werknemer gehouden gevolg te geven aan een oproep. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werknemer is op 15 april 2013 bij FS NL Hilton Rotterdam Opco 19 B.V. (hierna: Hilton) in dienst getreden in de functie van portier. Er is sprake van een nulurencontract. Werknemer werkte bij Hilton naast zijn studie. Begin september 2019 heeft werknemer aan Hilton gemeld dat hij in de maanden oktober en november 2019 niet beschikbaar was voor zijn werk als portier omdat hij dan fulltime bezig zou zijn met zijn studie. Naar aanleiding daarvan heeft Hilton werknemer niet ingeroosterd voor de maand oktober en deels voor de maand november. Tussen partijen is vanaf 22 oktober discussie ontstaan over inroosting in de maanden november en december. Bij aangetekende brief van 4 november 2019 heeft Hilton werknemer onder meer gesommeerd om op 5 november te verschijnen voor zijn avonddienst. Op 6 november heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen voor het niet verschijnen voor zijn avonddienst en is werknemer gesommeerd om op 17 november te verschijnen voor zijn dienst. Op 17 november 2019 is werknemer niet verschenen op het werk. Werknemer is op 19 november 2019 op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Uit de stellingen van partijen wordt begrepen dat werknemer gewoonlijk uiterlijk de 10e van elke maand zijn (on)beschikbaarheid opgaf aan Hilton voor de volgende maand, waarmee zo veel mogelijk rekening werd gehouden bij het maken van het rooster. Werknemer heeft weliswaar in september bericht dat hij niet kon werken in oktober en november, maar dat maakt nog niet dat hij niet hoefde te komen. Het gaat niet om enkele verhinderingen, maar om twee hele maanden. Hilton heeft werknemer er ook direct op gewezen dat met dergelijke verhinderingen niet volledig rekening kon worden gehouden. Hilton heeft werknemer desondanks de gehele maand oktober 2019 uitgeroosterd en daarmee heeft zij ruimschoots rekening met zijn wensen gehouden. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat hij niet verplicht was gehoor te geven aan een oproep van Hilton, maar dat standpunt wordt niet gevolgd. Gelet op de arbeidsovereenkomst geldt dat hij gehouden was gevolg te geven aan een oproep, tenzij dit redelijkerwijs niet van hem kon worden verlangd. Dat dit niet van werknemer kon worden verlangd is niet gebleken. Hilton heeft werknemer er meermaals op gewezen dat hij gehoor

moest geven aan de oproep om te komen werken. Toen hij niet kwam, heeft Hilton hem in de gelegenheid gesteld de volgende dienst wel te komen. Toen hij toen weer niet kwam, heeft Hilton werknemer eerst nog een officiële waarschuwing gegeven. Hilton heeft werknemer daarmee ruim voldoende gewaarschuwd en werknemer moet zich de ernst van de situatie hebben gerealiseerd. Dat hij vervolgens ook op 17 november 2019 niet verscheen, is hem dermate aan te rekenen dat Hilton een dringende reden had om hem op staande voet te ontslaan. Het primaire verzoek zal dan ook worden afgewezen, zodat het ontslag op staande voet in stand blijft en werknemer geen recht heeft op loon vanaf 19 november 2019. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer niet alleen een ontslag op staande voet rechtvaardigt, maar ook ernstig verwijtbaar is. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6789

Zaaknummer: 8274988 VZ VERZ 20-562

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: A. Rhijnsburger en E.A.V. van Dam

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW