

## RECHTSPRAAK

***Werknemer komt onder meer veelvuldig te laat op de werkvloer en meldt zich te laat ziek bij werkgeefster. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op e-grond. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werknemer, toewijzing transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2014 in dienst bij werkgeefster als metaalbewerker. Vanaf 2018 heeft werkgeefster vele gesprekken met werknemer gevoerd over zijn gedrag. Werknemer heeft ook meerdere officiële waarschuwingen ontvangen en met werknemer zijn afspraken gemaakt om tot verbetering van zijn gedrag te komen. Het gedrag van werknemer heeft betrekking op onder meer het herhaaldelijk te laat op de werkvloer verschijnen, het zich in strijd met het ziekteverzuimreglement te laat ziek melden en het ongeoorloofd gebruik maken van zijn mobiele telefoon. Werkgeefster verzoekt onder meer op grond van – kort gezegd – ernstig verwijtbaar handelen de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een arbeidsrelatie hebben de werkgever en de werknemer beiden verplichtingen. Werkgeefster heeft zich voldoende ingespannen: zij is sinds 2018 diverse malen met werknemer in gesprek getreden om afspraken te maken om tot verbetering van zijn gedrag te komen en heeft niet overhaast gekozen om beëindiging van het dienstverband te verzoeken. In plaats daarvan heeft zij ervoor gekozen om werknemer meerdere malen een officiële waarschuwing te geven en het loon in te houden over niet gewerkte uren als gevolg van het te laat komen. Daarbij heeft zij telkens begrip getoond voor de privésituatie van werknemer. Werknemer heeft daarentegen, ondanks de gemaakte afspraken en de officiële waarschuwingen, zijn gedrag niet verbeterd. Na kortere of langere tijd is werknemer weer in hetzelfde gedrag vervallen. Dat werknemer zich in een moeilijke privésituatie bevond, moge zo zijn, maar dit neemt niet weg dat hij zich aan de gemaakte afspraken dient te houden. Bovendien heeft werknemer te kennen gegeven dat het vanaf augustus 2021 weer beter met hem gaat, maar ook nadien en zelfs na indiening van het verzoekschrift, is hij herhaaldelijk te laat op het werk verschenen. Omdat werknemer veelvuldig te laat komt, zich niet houdt aan het ziekteverzuimreglement en langdurig niet aanwezig is op de werkvloer omdat hij bezig is met zijn mobiele telefoon, wordt de bedrijfsvoering van werkgeefster belemmerd. Van werkgeefster kan dan ook in redelijkheid niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster gestelde feiten en omstandigheden voldoende grond

opleveren voor een ontbinding op de e-grond. Nu sprake is van verwijtbaar handelen, ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake. De persoonlijke omstandigheden van werknemer in combinatie met de vroege werktijden hebben uiteindelijk tot de verwijtbare gedragingen geleid. Die persoonlijke omstandigheden zijn vanzelfsprekend geen excuus voor deze gedragingen, maar hebben wel invloed op de mate van verwijtbaarheid en maken dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van 'ernstig' verwijtbaar handelen. Aan werknemer wordt zodoende een transitievergoeding van € 5.871,28 bruto toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 26-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:4328

**Zaaknummer:** 9709750 / VZ VERZ 22-1625

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** mr. A. van der Wijk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW