

## **Ontslag op staande voet**

### **1. Ontstaan en loop van het geding**

Bij beroepschrift, bij de commissie ingekomen op 15 juni 2005, is appelland in beroep gekomen van het besluit van verweerster tot ontslag op staande voet per 24 mei 2005. Bij brief van 6 juli 2005 heeft appelland de gronden van zijn beroep aangevoerd. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties in het geding gebracht. Ter zitting van 9 september 2005 is de zaak ten overstaan van de commissie te Eindhoven behandeld. Appelland was aanwezig, bijgestaan door zijn gemachtigde. Namens verweerster waren aanwezig de heer ....., personeelsconsulent en de heer ....., directeur personeelszaken Centrale Directie, bijgestaan door de gemachtigde, die een pleitnota over legde.

### **2. De feiten**

Appelland is sedert 1 september 2004 bij verweerster in dienst krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 augustus 2005 en wel in de functie van applicatiebeheerder. Op 24 mei 2005 is appelland op staande voet ontslagen met als reden dat hij veelvuldig te laat op het werk kwam.

### **3. De standpunten van partijen**

Appelland kan zich niet vinden in de stelling dat het met enige regelmaat te laat op het werk verschijnen voldoende is voor een ontslag op staande voet. Er is geen dringende reden. Mede gezien de ernstige consequenties van een ontslag op staande voet voor de werknemer, waaronder het niet in aanmerking komen voor een uitkering, wordt in het algemeen niet snel aangenomen dat er een dringende reden is voor het ontslag op staande voet. Het hangt vervolgens van de aard van de voor het ontslag op staande voet gegeven reden en van de afweging van de omstandigheden van het geval af of er sprake is van een reden die toereikend is voor het ontslag op staande voet. Een rol speelt daarbij dat appelland zijn werk altijd met voldoende inzet heeft verricht en dat hij inhoudelijk altijd tot tevredenheid van verweerster heeft gefunctioneerd. Het verzuim in de laatste maanden van 2004 was inderdaad fors; in die periode was appelland psychisch en lichamelijk niet goed waardoor het moeilijk was om op tijd op te staan. Na die tijd is het sterk verbeterd. In een brief van verweerster van 12 mei 2005 wordt dit ook erkend. Niet valt in te zien waarom niet is gekozen voor een alternatieve oplossing, bijvoorbeeld door appelland de mogelijkheid te geven de verzuimde uren te compenseren op andere tijden en bij een andere instelling. Tenslotte voert appelland aan dat ook een andere vorm van ontslag mogelijk was geweest.

Verweerster stelt daar het volgende tegenover. Kort na aanvang van zijn werkzaamheden kwam appelland in het najaar van 2004 veelvuldig te laat op het werk. In een gesprek gaf appelland aan dat hij relatieproblemen had. Na dit gesprek heeft verweerster besloten vanaf 9 november 2004 het verzuim van appelland te registreren. Toen de situatie niet verbeterde is op 17 januari 2005 een gesprek gevoerd waarbij opnieuw is geconstateerd dat appelland teveel afwezig is of te laat komt zonder aannemelijke reden en dat hij in het werk geen gedrevenheid laat zien. Appelland gaf daarbij aan minder gemotiveerd te zijn. Hem is er toen op gewezen dat het niet nakomen van contractuele verplichtingen kan leiden tot ontslag. Aan appelland is toen te verstaan gegeven dat hij aanwezig diende te zijn van 8.30-17.00 uur. In het functioneringsgesprek van 31 maart 2005 werd geconstateerd dat sprake was van enige verbetering maar dat verweerster helemaal niet tevreden was over de inzet van appelland, waarbij werd gerefereerd aan het te laat komen en zijn eigenwijsheid. Wederom werd afgesproken dat appelland zich aan de werktijden zou houden en dat te laat komen zou resulteren in een salariskorting. Omdat appelland fors bleef verzuimen werd hij bij brief van 12 mei 2005 in kennis gesteld van een korting op het salaris wegens niet gewerkte uren. Daarna bleef het te laat komen aanhouden. Op 24 mei 2005 is appelland hierop aangesproken door de heer ....., Appelland heeft toen tegen de heer Peters gezegd dat als deze zou blijven zeuren over de uren die hij niet werkte dat hij, in plaats van zich te verbeteren, het nog wel erger zou maken en dat hij dan maar moest worden ontslagen. Voor verweerster was dit de bekende druppel, waarop ontslag op staande voet is gevolgd. Vanaf de registratiedatum van het verzuim is appelland veertig keer te laat gekomen.

### **3. De motivering**

In de jurisprudentie is weliswaar bepaald dat enkel te laat komen nog geen dringende redenen voor ontslag

op staande voet oplevert, maar ook vloeit uit de jurisprudentie voort, dat veelvuldig te laat komen, na terzake te zijn gewaarschuwd, een dringende reden kan opleveren. Of sprake is, in een dergelijk geval, van een dringende reden, is mede afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

In dit geval blijkt uit de overgelegde verzuimregistratie, dat appellant in totaal veertig keer te laat is gekomen, waarvan vele malen 1 uur of langer. Behoudens één incident zijn alle verzuimregistraties door appellant erkend, althans niet betwist. Van begin af aan is het appellant kennelijk niet gelukt om een normaal werkpatroon in acht te nemen, zoals een werkgever dat mag verwachten, hoewel appellant daarop enkele malen duchtig is aangesproken en ook salariskorting is toegepast. Als dan op 24 mei 2005 appellant, zoals blijkt uit de registratie, wederom 1 uur te laat is en dan, daarop aangesproken zijnde, reageert (zoals hij ter zitting heeft erkend) in de trant van dat zijn werkgever niet moet zeuren en dat de werkgever het zo alleen maar erger maakt, of woorden van gelijke strekking, is alleszins begrijpelijk dat dit voor de werkgever de spreekwoordelijke druppel is geweest die de emmer heeft doen overlopen. In zijn totaliteit bezien is hier sprake van een gedrag, dat zodanig ernstig is, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd om de arbeidsverhouding voort te zetten en dat een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Dat het ontslag niet onverwijld is aangezegd, zoals appellant stelt, is geenszins gebleken. Tenslotte overweegt de commissie dat, als sprake is van een dringende reden, alternatieve ontslagmogelijkheden niet meer aan de orde (behoeven te) komen. Het beroep is derhalve ongegrond.

#### **4. Beslissing**

De Commissie van Beroep voor het Katholiek Voortgezet Onderwijs,

Recht doende,

Verklaart het beroep ongegrond.

Aldus gegeven te Eindhoven op 9 september 2005 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter,  
mr. A.A.M. Mollee, mr.drs. W.G.A.M. Veugelers, W.Stoop en  
F.A.J. van Moorsel, leden, in tegenwoordigheid van mr. H.P.G. van Eupen als secretaris.