

RECHTSPRAAK

Werknemer is op 6 november 2006 fulltime bij Dekora in dienst getreden in de functie van Hoofd Productieplanning & Techniek. In deze functie geeft werknemer leiding aan circa 15 werknemers op de afdeling productie, waaronder ook de Technische Dienst en de heftruckchauffeurs vallen. In september 2008 heeft werknemer zich bij de bedrijfsarts gemeld wegens drugsproblemen. Tussen Dekora en werknemer is vervolgens afgesproken dat onder strikte voorwaarden de arbeidsrelatie in stand kon blijven en werknemer aan zijn verslaving moest werken. Een van deze voorwaarden was dat werknemer zich onmiddellijk zou laten opnemen in een afkickkliniek. Op 2 oktober 2008 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij in strijd met de gemaakte afspraken zich niet onmiddellijk in een kliniek had laten opnemen. Dekora verzoekt thans voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt in deze procedure voorop dat hij geen antwoord kan geven op de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen Dekora en werknemer op 2 oktober 2008 is geëindigd. Die vraag kan alleen worden beantwoord in een door werknemer aanhangig te maken bodemprocedure. In de in dit geding te geven beschikking dient de kantonrechter wel te beoordelen of de gedragingen dan wel het nalaten van werknemer in de periode van 19 september 2008 tot en met 1 oktober 2008 een dringende reden vormen in de zin van artikel 7:685 BW casu quo de artikelen 7:677 en 678 BW. Bij de beoordeling of een gedraging of nalaten een dringende reden in de zin van genoemde artikelen oplevert, moeten volgens vaste Hoge Raad-jurisprudentie (HR 12 februari 1999, *JAR* 1999, 102) alle omstandigheden van het geval worden meegewogen, waaronder de aard en de ernst van de dringende reden, de duur van de dienstbetrekking en de wijze waarop de werknemer zijn dienstbetrekking heeft uitgeoefend alsmede zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zal hebben. Uit HR 14 september 2007, *JAR* 2007, 250 moet de gevolgtrekking worden gemaakt dat het zojuist weergegeven beoordelingscriterium niet anders wordt indien drugsgebruik mede de grondslag vormt voor het gegeven ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter resteert als enige dringende reden voor het gegeven ontslag het gegeven dat werknemer er niet in is geslaagd om binnen één week na 18 september 2008 de opname in de afkickkliniek te bewerkstelligen. Gelet op de verklaring die werknemer ter terechtzitting heeft gegeven, die de kantonrechter overigens geloofwaardig voorkomt, voor het feit dat hij eerst per 1 oktober 2008 kon worden opgenomen, moet worden geoordeeld dat de reactie van Dekora om hem hiervoor op staande voet te ontslaan niet redelijk is. Temeer niet nu werknemer voorts onweersproken heeft gesteld dat hij, na drie weken behandeld te zijn, thans drugsvrij is en de behandeling uiteindelijk dus voor zowel werknemer als voor Dekora het beoogde effect heeft gesorteerd.

Wel is de kantonrechter de mening toegedaan dat sprake is van een vertrouwensbreuk. Werknemer had immers een voorbeeldfunctie ten aanzien van zijn 15 ondergeschikten. Ook werknemer heeft - vanwege de opstelling van werkgever - geen vertrouwen in verdere samenwerking. Voor toekenning van een vergoeding aan werkgever acht de kantonrechter geen termen aanwezig. Vanwege de economische crises acht de kantonrechter werknemer niet in staat op korte termijn een andere dienstbetrekking te vinden. Derhalve wordt een vergoeding van 1 maandsalaris billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-03-2009

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2009:BH9145

Zaaknummer: 323368 EJ VERZ 09-540

Wetsartikelen: 7:685 BW