

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na overtreding controlevoorschriften verslaafde werknemer gerechtvaardigd, wegens bijkomende omstandigheden (disfunctioneren en kort dienstverband)

Werknemer is op 15 april 2011 als kok bij werkgever in dienst getreden op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 7 maanden. De arbeidsovereenkomst is tussentijds opzegbaar. Kort nadat werknemer in dienst is getreden, heeft hij werkgever verteld een 'alcoholverleden' te hebben, maar dat dit thans niet meer het geval is. Op 1 en 15 juni heeft werknemer zich bij een collega ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer op 15 juni op staande voet ontslagen. Naast het slecht functioneren en het ondermijnen van werkgeversgezag, voert werkgever tevens aan dat hij werknemer op 1 en 15 juni niet kon bereiken nadat werknemer zich had ziek gemeld. Toen hij (de werkgever) op 15 juni naar werknemer is toegegaan, trof hij werknemer in beschoonen toestand aan op de weg. Daarmee is elk vertrouwen in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie komen te ontvallen, temeer nu de werkgever een klein restaurant is dat regelmatig op een enkele kok moet kunnen rekenen. Ten slotte heeft werknemer het ziekteverzuimprotocol overtreden, door zich pas om 12.00 uur ziek te melden. Werknemer vordert loon over de resterende contractduur. Werkgever vordert schadevergoeding, wegens gederfde inkomsten op 15 juni.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer slecht functioneerde en de instructies van de chef-kok en bedrijfsleider meermalen negeerde. Werknemer miskent daarmee de bevoegdheid van de werkgever om te bepalen op welke wijze de werkzaamheden dienen te worden uitgevoerd. Niet werknemer, maar de werkgever bepaalt op welke wijze maaltijden bereid dienen te worden. Daarmee staat vast dat werknemer op verschillende punten in ernstige mate onvoldoende functioneerde. Voorts is voldoende vast komen te staan dat werknemer het ziekteverzuimprotocol heeft geschonden. Op zichzelf is het niet naleven van ziekteverzuimregels onvoldoende grond om een dringende reden te vormen. In samenhang beschouwd kunnen het disfunctioneren en de late ziekmelding bij een collega echter wel een dringende reden opleveren. De kantonrechter acht in dit geval bovendien relevant dat de arbeidsovereenkomst pas twee maanden duurde en dat de werkgever onbetwist heeft getracht het functioneren van werknemer te laten verbeteren en hem ook heeft getracht te begeleiden bij de aanpak van zijn alcoholisme. Al met al is de kantonrechter dan ook voorshands van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Volgt afwijzing vordering werknemer. Vordering werkgever onvoldoende spoedeisend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-08-2011

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2011:BR5811

Zaaknummer: 766881 \ VV EXPL 11-20078 \ 343\sb

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: T.P. Boer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW