

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer heeft door drugs te gebruiken tijdens de terugreis van een bedrijfsuitje niet alleen in strijd gehandeld met de geldende regels binnen de organisatie van werkgever, maar bovendien is zijn gezag zodanig ernstig in geding gekomen, dat hij (op dit moment) niet meer als leidinggevende terug kan keren binnen de organisatie. Eenzijdige functiewijziging (inclusief salarisverlaging) is terecht.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2015 in dienst getreden van werkgever. Met ingang van 1 mei 2016 is de functie van werknemer gewijzigd naar Chef Bediening (€ 2.573,80 bruto per maand). Op de arbeidsovereenkomst is het Huishoudelijk Reglement van toepassing, dat onder meer een bepaling over drugs- en alcoholgebruik bevat. Bij brief van 15 maart 2017 wordt door werkgever – kort gezegd – aan werknemer medegedeeld dat hij met ingang van 15 maart 2017 wordt teruggezet in functie, te weten van functie Chef Bediening naar functie Medewerker Bediening. Daarnaast zal met ingang van 1 april 2017 zijn salaris met € 100 per maand worden verlaagd tot het nieuwe niveau van € 2.273,80 bruto per 38 uur. In de brief staat verder onder meer een aantal verwijten dat werknemer wordt gemaakt: (I) drugsgebruik tijdens de terugreis van een bedrijfsuitje op 29 januari 2017, (II) zonder toestemming openen van de bedrijfsbar, (III) het oneigenlijk gebruik maken van het roosterrecht, (IV) collega's vrij roosteren en (V) drugsgebruik tijdens werk. Werknemer heeft werkgever direct medegedeeld dat hij niet kan instemmen met deze eenzijdige functiewijziging en verlaging van salaris en heeft hieromtrent direct zijn bezwaren geuit. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling in de functie van Chef Bediening met bijbehorend salaris.

Oordeel

In essentie verschillen partijen van mening over het antwoord op de vraag of de op 15 maart 2017 getroffen maatregel in stand kan blijven. Werknemer wordt een vijftal incidenten verweten. Met betrekking tot het eerste incident overweegt dat kantonrechter dat als onweersproken vaststaat dat werknemer op 29 januari 2017 – tijdens de terugreis van het bedrijfsuitje – drugs heeft gebruikt. Eveneens staat vast dat hij op dat moment een leidinggevende functie had. Door het gebruik van drugs tijdens het bedrijfsuitje heeft werknemer willens en wetens het Huishoudelijk reglement, waarin staat dat drugsgebruik tijdens het werk ten strengste verboden is, overtreden. Dat het bedrijfsuitje niet onder

werktijd plaatsvond, maakt dit niet anders, omdat het bedrijfsuitje wel in belangrijke mate verband hield met het werk. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer een duidelijke grens overschreden. In de hoedanigheid van leidinggevende heeft werknemer een voorbeeldfunctie ten opzichte van de andere collega's medewerker bediening. Werknemer heeft derhalve niet alleen in strijd gehandeld met de geldende regels binnen de organisatie van werkgever, maar bovendien is zijn gezag zodanig ernstig in geding gekomen, dat hij (op dit moment) niet meer als leidinggevende terug kan keren binnen de organisatie. Daar komt bij dat werknemer niet direct zijn fout heeft erkend, maar stukje bij beetje pas de volledige informatie heeft doorgegeven in plaats van ineens volledig eerlijk te zijn. Dit enkele incident rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter alleen al de getroffen maatregel tot degradatie. Dit betekent dat een beoordeling van de andere verwijten verder buiten beschouwing kan worden gelaten. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat bij het treffen van de maatregel voldoende rekening is gehouden met een afweging van de wederzijdse belangen. Aan werknemer is niet alleen nog een laatste kans geboden, ter zitting heeft werkgever zelfs aangegeven dat indien werknemer goed functioneert, hij de mogelijkheid heeft in de toekomst weer terug te keren naar zijn oude functie. Daarmee heeft werkgever zich meer dan als een goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW gedragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-07-2017

Zaaknummer: