

RECHTSPRAAK

werknemer/CTH B.V.

Ontslag op staande voet wegens het onder invloed van alcohol op het werk verschijnen niet rechtsgeldig. Werkgeefster had minder vergaande maatregelen kunnen treffen. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is sinds 2010 in dienst van CTH. Hij is op staande voet ontslagen wegens het onder invloed op het werk verschijnen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Hij stelt dat er geen sprake is van een dringende reden. Er hebben zich geen eerdere incidenten voorgedaan en werknemer heeft nooit de bedoeling gehad om onder invloed op zijn werk te verschijnen. Hij is opgehaald door een busje van CTH en heeft zich daarna direct bij zijn leidinggevende gemeld en aangegeven dat hij alcohol had gedronken en daarom niet in staat zou zijn om werkzaamheden te verrichten. Voorts kampt werknemer met een alcoholverslaving, waardoor sprake is van een ziekte. CTH had hem de kans moeten bieden hulp te zoeken, aldus werknemer.

Oordeel

Geen dringende reden

De kantonrechter stelt voorop dat werknemer op 30 maart 2018 een flinke fout heeft gemaakt door onder invloed van alcohol op het werk te verschijnen. CTH heeft onweersproken aangevoerd dat werknemer een training heeft gevolgd waarin hem duidelijk is gemaakt dat het onder invloed zijn van alcohol niet getolereerd wordt. Op de werklocatie van werknemer wordt gewerkt met scherpe messen en machines. Alcoholgebruik kan aldus grote gevaren opleveren. Artikel 7:678 lid 2 sub c noemt als dringende reden: *'wanneer de werknemer zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag'*. Duidelijk is dat werknemer op 30 maart 2018 dronken was. In deze procedure is echter niet komen vast te staan dat ooit eerder sprake is geweest van incidenten of waarschuwingen aan werknemer in verband met alcoholgebruik of anderszins. Aan die voorwaarde van artikel 7:678 lid 2 sub c is in dit geval derhalve niet voldaan. Bovendien verschillen partijen van mening over de feitelijke gang van zaken op 30 maart 2018. Uitgaande van de ontslaggrond zoals die in de ontslagbrief is opgenomen, heeft werknemer niet onder invloed van alcohol gewerkt. Zijn dronkenschap heeft aldus geen gevaar voor hem zelf of anderen opgeleverd. Er is geen sprake van een dringende reden. De kantonrechter is van oordeel dat van CTH als goed werkgeefster in dit

geval mocht worden verwacht dat zij werknemer, alvorens beëindiging van de arbeidsovereenkomst na te streven, eerst een ondubbelzinnige waarschuwing had gegeven.

Loonvordering

Nu de dienstbetrekking na 30 maart 2018 is blijven bestaan, is CTH in beginsel loon aan werknemer verschuldigd tot de dag dat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn beëindigd. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling echter verklaard dat hij sinds juni 2018 elders werkzaam is geweest via een uitzendbureau. Werknemer heeft van het uitzendbureau loon ontvangen, zij het dat dit een lager loon betreft dan hij van CTH ontving. De loonbedragen die werknemer van het uitzendbureau heeft ontvangen zullen moeten worden afgetrokken van het door CTH aan werknemer te betalen loon over dezelfde periode. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een akte te nemen om nadere informatie over het loon te verschaffen.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Werknemer heeft tijdens zijn achtjarige dienstverband nooit eerder een waarschuwing voor het gebruik van alcohol (of anderszins) ontvangen. CTH kan ook andere, minder vergaande, maatregelen treffen wanneer een medewerker een gedraging heeft begaan die niet (arbeidsrechtelijk) ongestraft kan blijven. De kantonrechter oordeelt dat CTH haar stelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende heeft onderbouwd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3339

Zaaknummer: 6943219 / ME VERZ 18-104

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: P.H.J. Körver en X.M. Koning

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW