

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet vanwege vermeend drankgebruik in combinatie met rijden in de bedrijfswagen, ongeoorloofde afwezigheid en/of werkweigering en het negeren van protocollen. Voorwaardelijke ontbinding op de d-, e- of g-grond als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2017 in dienst getreden bij Start Autoservice B.V. (hierna: Start). Op dinsdag 10 maart 2020 heeft werknemer het werk neergelegd omdat het hem te veel werd. Hij is naar huis gegaan en na bespreking met de directeur is werknemer twee dagen betaald verlof gegeven om over de ontstane situatie na te denken. Op vrijdag 13 maart 2020 is werknemer niet op het werk verschenen maar is hij met zijn gezin voor een weekendje weg vertrokken naar een bungalowpark. Vervolgens heeft op 15 maart 2020 op kantoor een bespreking plaatsgevonden tussen de directeur en werknemer. Bij e-mail van 16 maart 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op dezelfde datum heeft de directeur werknemer bij brief op staande voet ontslagen. In deze procedure verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet. Start verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn op de d-, e- of g-grond.

*Oordeel**Vernietiging ontslag op staande voet*

Het zwaartepunt van de gemaakte verwijten is het vermeende gebruik van alcohol tijdens het rijden in de bedrijfswagen van Start. Start heeft na 10 maart 2020 in de bedrijfswagen lege blikjes bier gevonden en daaruit de conclusie getrokken dat werknemer in die bedrijfswagen alcohol heeft genuttigd tijdens het rijden. De kantonrechter is echter van oordeel dat uit het enkele gegeven dat er bierblikjes zijn aangetroffen in de bedrijfswagen, niet zonder meer geconcludeerd kan worden dat het werknemer is geweest die bier heeft gedronken tijdens het rijden. Daarbij komt ook nog dat partijen twisten over de vraag of werknemer de enige persoon was die gebruikmaakte van de bedrijfswagen. Start heeft dat wel als zodanig gesteld, maar werknemer heeft in dat kader aangevoerd dat ook andere werknemers gebruikmaakten van die wagen. Ook daaruit volgt dat het allerminst zeker is dat het werknemer is geweest die verantwoordelijk is geweest voor de bierblikjes in de bedrijfswagen. Nu in rechte niet is komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de gestelde combinatie van drankgebruik en deelnemen aan het verkeer met de bedrijfswagen van Start, kan dat geen grondslag opleveren voor een ontslag op staande voet. Verder is de kantonrechter van oordeel

dat het ten onrechte niet op het werk verschijnen, nu het een eenmalig incident betrof, hooguit een waarschuwing kan opleveren en dat dit geen valide reden is voor een ontslag op staande voet. Verder staat ongeoorloofde afwezigheid naar het oordeel van de kantonrechter niet synoniem voor werkweigering. Dat er sprake zou zijn van werkweigering in de letterlijke betekenis van het woord, is op geen enkele wijze vast komen te staan. Dezelfde conclusie kan getrokken worden voor de stelling dat werknemer protocollen blijvend genegeerd zou hebben. Gelet hierop dient het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet te worden toegewezen.

Voorwaardelijke ontbinding

Ten aanzien van het disfunctioneren oordeelt de kantonrechter dat Start op geen enkele wijze heeft aangetoond dat werknemer niet, althans onvoldoende, gefunctioneerd heeft. Verslagen van functioneringsgesprekken zijn niet overgelegd en van een verbetertraject is evenmin iets gebleken. Het verzoek op de d-grond wordt derhalve afgewezen. Voor wat betreft de e-grond volstaat de kantonrechter met het verwijzen naar zijn oordeel op dat punt dat in rechte niet is aangetoond dat werknemer alcohol zou hebben gebruikt in combinatie met het deelnemen aan het verkeer met de bedrijfswagen. Daarmee is ook het ernstig verwijtbaar handelen niet komen vast te staan, zodat deze grond evenmin kan leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De vraag is of er uiteindelijk sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsrelatie dat die met zich brengt dat van Start niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter meent van niet. Dat betekent dat het verzoek tot ontbinding op de g-grond eveneens wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1898

Zaaknummer: 8442873 EJ VERZ 20-91

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: S.A. van Lammeren en A. Hurenkamp

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW