

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van supervisor die coronamaatregelen niet in acht neemt door onder meer collega (ongewenst) een hand te geven en vervolgens te omhelzen, houdt geen stand. Wel ontbinding op de g-grond aangezien werknemer eerder waarschuwingen heeft ontvangen voor het niet opvolgen van voorschriften.*Feiten*

Werknemer is op 16 juni 1986 bij KwikFit Nederland B.V. (hierna: KwikFit) in dienst getreden. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van supervisor. Op maandag 11 mei 2020 bezocht de heer X, HR-adviseur, het filiaal van KwikFit te Capelle aan den IJssel voor een afspraak met de heer Y, regio sales manager. Dit was het eerste locatiebezoek dat X aflegde na een periode van thuis werken in verband met de coronamaatregelen. Terwijl X bij de receptie stond te wachten op de aankomst van Y, kwam rond 08.40 uur werknemer uit de werkplaats aangelopen. Werknemer liep naar X toe, trok zijn rechter werkhandschoen uit om te proberen X een hand te geven. Toen X zich afwerend van werknemer afwendde, heeft hij X vervolgens met zijn beide armen bij zijn schouders vastgepakt. Ondanks pogingen daartoe heeft X de omhelzing door werknemer niet kunnen voorkomen. Vervolgens is werknemer naar de receptie gelopen, waarna hij weer teruggelopen is naar X, zijn linkerarm heeft uitgestrekt richting X en even vlakbij hem is gaan staan. Na het incident hebben X en Y daarover met werknemer gesproken. KwikFit heeft werknemer direct geschorst. Die schorsing is bij brief van 11 mei 2020 aan werknemer bevestigd. Tijdens een op 12 mei 2020 gehouden telefonisch gesprek is werknemer door KwikFit op staande voet ontslagen. Dat ontslag is bij brief van 14 mei 2020 aan werknemer bevestigd. Hierin is onder meer opgenomen dat KwikFit het handelen ziet als bedreiging en poging tot (zware) mishandeling. Gedurende het dienstverband heeft werknemer diverse officiële waarschuwingen gehad voor (met name) het in strijd met de arbeidsvoorschriften (na sluitingstijd) in het filiaal nuttigen van alcoholhoudende drank. Op 7 september 2018 is werknemer weer na sluitingstijd in het filiaal aangetroffen terwijl hij in het bijzijn van diverse (voetbal)vrienden alcohol nuttigde. Een van die vrienden heeft X (toen hij weer terugliep naar zijn auto) een trap in zijn rug gegeven. Werknemer heeft vervolgens een loonsanctie opgelegd gekregen en is overgeplaatst naar het filiaal te Capelle aan den IJssel. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer primair het ontslag op staande voet te vernietigen. Bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek heeft KwikFit verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, voor zover in rechte komt vast te staan dat die overeenkomst nog bestaat, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de h-grond en uiterst subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Vastgesteld moet worden dat werknemer zich door dit alles provocerend en onverantwoordelijk heeft gedragen. Werknemer heeft ook erkend dat hij verkeerd heeft gehandeld. Het is de verantwoordelijkheid van ieder individu om zich strikt aan de (relatief makkelijke) basismaatregelen te houden om verspreiding van het zeer besmettelijke coronavirus zo veel mogelijk te voorkomen. Het verweer van werknemer dat hij een en ander uit enthousiasme had gedaan, omdat hij blij was om X weer te zien maakt niet dat hij 'dus' de regels aan zijn laars kon lappen. Dit geldt temeer gelet op zijn leidinggevende functie van supervisor en de voorbeeldfunctie die hij uit dien hoofde heeft. Uit de door KwikFit in het geding gebrachte bewakingscamerabeelden, die ter zitting ook (tweemaal) zijn getoond, blijkt echter dat ook andere collega's van werknemer zich (zeker) niet aan de 1,5-meterregel houden tijdens het verrichten van hun werkzaamheden achter de receptie. Niet is komen vast te staan dat werknemer bij zijn actie heeft meegedeeld dat hij besmet is met het coronavirus. Van kwade wil van werknemer wordt dan ook niet uitgegaan. Verder is van belang dat het handelen door werknemer geen gevolgen heeft gehad voor de gezondheid van X. Bij dit alles weegt ook nog mee dat hier sprake is van een (zeer) lang dienstverband van, ten tijde van het ontslag op staande voet, bijna 34 jaar. Een en ander leidt ertoe dat geoordeeld wordt dat geen sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW, op grond waarvan KwikFit bevoegd was om de arbeidsovereenkomst met werknemer op 12 mei 2020 onverwijld op te zeggen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt afgewezen. Het verzoek op de g-grond wordt toegewezen. Gelet op de omstandigheid dat de houding en het gedrag van werknemer regelmatig te wensen overliet en hij al diverse (officiële) waarschuwingen had gekregen wegens (met name) het in strijd handelen met de binnen KwikFit geldende arbeidsvoorschriften, waarvan in het onderhavige geval in feite ook weer sprake is, en werknemer in september 2018 zelfs een loonsanctie en een overplaatsing opgelegd had gekregen met een laatste kans, moet ervan uitgegaan worden dat het vertrouwen van KwikFit in werknemer al flink beschadigd was voordat dit incident op 11 mei 2020 zich voordeed. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook voldoende aannemelijk dat KwikFit het vertrouwen in werknemer heeft verloren en dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer tot de mogelijkheden behoort.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7517

Zaaknummer: 8583906 VZ VERZ 20-11695

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: A.B.B. Beelaard en A.J. Verweij

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