

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het roken van een of meer joints tijdens werktijd in een bestelbus van werkgever. Dringende reden onvoldoende vast komen te staan, werkgever moet nader bewijs leveren.*Feiten*

Werknemer is op 17 juli 2018 bij Coolblue in dienst getreden in de functie van installateur zonnepanelen. In de ochtend van 28 april 2021 is werknemer, samen met zijn collega's, in de bedrijfsbus van Coolblue naar Eindhoven gereden. Na het uitvoeren van werkzaamheden in Eindhoven is werknemer met twee andere collega's teruggedreden naar het magazijn in Tilburg. Na thuiskomst heeft de teamleider van werknemer, telefonisch contact opgenomen met werknemer en hem medegedeeld dat hem ter ore is gekomen dat werknemer in het bijzijn van collega's in de bedrijfsbus een joint had gerookt. Vervolgens is werknemer per 28 april 2021 geschorst en per 29 april op staande voet ontslagen. Werknemer stelt dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. Hij ontkent in de bedrijfsbus van Coolblue een of meer joints te hebben gerookt. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het verweer van Coolblue strekt tot afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Oordeel

Kern van het geschil is de vraag of Coolblue een transitievergoeding, billijke vergoeding en/of gefixeerde schadevergoeding is verschuldigd aan werknemer, nadat hij op 29 april 2021 op staande voet is ontslagen. Beoordeeld dient te worden of sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Slechts als die vraag ontkennend moet worden beantwoord kan werknemer immers aanspraak maken op een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Als grond voor het ontslag op staande voet heeft Coolblue aangevoerd dat werknemer op 28 april 2021 zowel op de heenreis naar als op de terugreis van een klus in Eindhoven een joint heeft gerookt in de bedrijfsbus van Coolblue. Tussen partijen

staat niet ter discussie dat Coolblue een strikt zerotolerancebeleid hanteert ten aanzien van drugsgebruik onder werktijd en dat overtreding van dit beleid leidt tot ontslag op staande voet. Werknemer heeft betwist dat hij op 28 april 2021 een of meer joints heeft gerookt in de bedrijfsbus. Gelet op de betwisting door werknemer, rust de bewijslast van de stelling dat werknemer op 28 april 2021 een of meer joints in de bedrijfsbus van Coolblue heeft gerookt, op Coolblue. Coolblue heeft ter onderbouwing van haar stellingen, op 28 april 2021 ondertekende schriftelijke verklaringen overgelegd van directe collega's en de teamleider. Desgevraagd heeft Coolblue ter mondelinge behandeling te kennen gegeven dat de schriftelijke verklaringen naar alle waarschijnlijkheid door de teamleider zijn opgesteld en vervolgens door de collega's voor akkoord zijn ondertekend. Dit doet minst genomen enige twijfels rijzen omtrent de authenticiteit van de verklaringen, temeer daar het ook geen uitgebreide en/of voldoende gedetailleerde verklaringen betreft. Gelet op het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat hetgeen Coolblue thans ter onderbouwing van haar stelling heeft overgelegd, nog niet voldoende is om het bewijs dat werknemer zich daadwerkelijk schuldig heeft gemaakt aan het roken van een of meer joints in de bedrijfsbus geleverd te achten. Het ligt dan ook op de weg van Coolblue nader bewijs te leveren. In afwachting van het te leveren bewijs door Coolblue wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:8932

Zaaknummer: 9309453 \ VZ VERZ 21-11298

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.K. Struwe en W. van der Boon

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 150 Rv