

## RECHTSPRAAK

***Het ontslag op staande voet is terecht gegeven, waardoor er geen grond is voor toewijzing van de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding. De kosten van de deskundige moeten tussen partijen worden gedeeld.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 2011 voor Rondgang Bestratingen B.V. (hierna: Rondgang) werkzaam als stratenmaker en administratief medewerker. In januari 2020 heeft Rondgang werknemer ermee geconfronteerd dat hij in strijd met het Bedrijfsreglement zijn bedrijfsauto ook privé heeft gebruikt. Werknemer heeft daarop toegegeven dat hij met de bedrijfsauto naar adressen ging waar hij ketamine kocht, een verdovend middel waaraan hij verslaafd was. In juni 2020 heeft Rondgang opnieuw vastgesteld dat werknemer de bedrijfsauto voor niet-werkgerelateerde doelen gebruikte en heeft zij hem een laatste waarschuwing gegeven en aangekondigd dat tot ontslag op staande voet zal worden overgegaan als blijkt dat hij wederom verdovende middelen gebruikt of haalt met de bedrijfsauto. Op 7 september 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij een periode opgenomen geweest in verband met zijn verslaving. Op 26 januari 2021 is in een gesprek met de begeleiders van werknemer en Rondgang afgesproken dat hij weer voor 70% ziekgemeld wordt om de druk bij hem weg te nemen. Bij Rondgang is daarna het vermoeden ontstaan dat werknemer onder andere harddrugs gebruikte en met zijn werktelefoon sekslijnen belde tijdens werktijd. Rondgang heeft naar aanleiding van dat vermoeden een onderzoek ingesteld en heeft hem tijdens een gesprek op 2 maart 2021 geconfronteerd met haar bevindingen, waarna op 3 maart 2021 een ontslag op staande voet is ingeroepen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet standhoudt en dat op grond van een rapportage van een benoemde deskundige werknemer een ernstig verwijt treft. In hoger beroep verzoekt werknemer om toewijzing van een transitievergoeding van € 13.603,46, een billijke vergoeding van € 48.000 op grond van artikel 7:683 lid 3 BW en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 8.084,34.

*Oordeel*

In hoger beroep heeft werknemer niet langer betwist dat de gedragingen die hem worden verweten en waar het ontslag op staande voet op berust, zich hebben voorgedaan. Werknemer heeft tegenover de deskundige ook toegegeven dat hij zich zo heeft gedragen en ter zitting bij het hof heeft hij dit erkend. Het hof gaat er dus van uit dat de verwijten waarop het ontslag op staande voet berust, op zichzelf terecht zijn gemaakt. Het hof begrijpt het standpunt van

werknemer dat hij vindt dat die gedragingen hem niet kunnen worden verweten. De gedragingen zijn het gevolg van zijn ziekte en werknemer heeft er alles aan gedaan om van zijn verslaving af te komen. Het ontslag op staande voet is, gelet op die omstandigheden en de duur van het dienstverband en de moeite die hij heeft gedaan om te herstellen, niet terecht. Het hof stelt voorop dat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt in geval van ontslag op staande voet. Evenmin is vereist dat een werknemer een verwijt kan worden gemaakt van zijn gedragingen. De omstandigheid dat de gedragingen van werknemer in sterk verminderde mate aan hem kunnen worden toegerekend, weegt het hof mee in de beoordeling van de vraag of sprake is van zodanige dringende redenen dat van Rondgang redelijkerwijs niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hoewel het hof op grond van het deskundigenbericht meeweegt dat de gedragingen die werknemer worden verweten in sterk verminderde mate aan hem kunnen worden toegerekend en hij er blijk van heeft gegeven zich in te zetten voor zijn herstel, oordeelt het hof dat gelet op de aard en de ernst van de gedragingen – waaronder het op de werkvloer gebruiken van (hard)drugs en het verrichten van seksuele handelingen – en de impact daarvan op de werkvloer bij Rondgang, bezien in samenhang met de begeleiding die werkgeefster heeft geboden en het geduld dat zij heeft betracht, het ontslag op staande voet in dit geval gerechtvaardigd is. Voor de verzochte billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging bestaat, gelet op dat oordeel, geen grond. Het hof volgt de deskundige in zijn bevindingen en conclusies en leidt daaruit af dat werknemer als gevolg van meerdere psychische stoornissen geen zodanig verwijt te maken valt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en daarom geen recht op een transitievergoeding zou hebben. De transitievergoeding wordt toegewezen en de kosten van de deskundige en de proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 20-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:1490

**Zaaknummer:** 200.315.707

**Rechters:** S.C.P. Giesen, M. Willemse en O.E. Mulder

**Advocaten:** M.F.J. Martens en J. Nederlof

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:683 BW