

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet. De overtredingen van het veiligheidsvoorschrift en het rookverbod zijn als verwijtbaar aan te merken, maar niet als dringende reden. Evenmin als ernstig verwijtbaar, dus er is recht op een transitievergoeding. Opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, dus ernstig verwijtbaar en recht op billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werknemer is op 5 april 2022 in dienst getreden bij Granuband B.V. (hierna: Granuband). In 2018 en 2019 is werknemer een aantal keer aangesproken op het feit dat hij herhaaldelijk te laat kwam. Op 27 november 2018 is een incidentenformulier opgemaakt van het feit dat werknemer in werktijd rookte in strijd met het rookverbod buiten schafttijden zoals dat destijds gold binnen Granuband. Bij brief van 28 december 2018 heeft Granuband werknemer een officiële waarschuwing gestuurd vanwege regelmatig te laat komen. In een memo van 26 september 2019 heeft Granuband aan haar medewerkers meegedeeld dat op het hele bedrijfsterrein van Granuband een algeheel rookverbod geldt en dat roken alleen is toegestaan in eigen tijd, dat wil zeggen voor- of na werktijd en tijdens de bedrijfspauzes. Roken dient in die periodes buiten het bedrijfsterrein plaats te vinden. Op 16 november 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagbrief vermeldt dat hij in strijd met het rookverbod heeft gerookt op het terrein en er wordt verwezen naar eerdere waarschuwingen en constatering. In eerste aanleg is geoordeeld dat werknemer wel verwijtbaar heeft gehandeld maar niet zodanig verwijtbaar dat dit een dringende reden oplevert. Hier komt Granuband tegen in beroep.

*Oordeel*

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat het verwijtbaar handelen van werknemer geen dringende reden oplevert. Daarbij is van belang dat niet is gebleken dat werknemer eerder een veiligheidsvoorschrift heeft overtreden en dat Granuband hem hier eerder op heeft aangesproken of gewezen op de consequenties van een volgende overtreding. Ook ontbreekt een duidelijke schriftelijke regeling met daarin opgenomen alle geldende veiligheidsvoorschriften en de consequenties van niet-naleving daarvan. Van ernstige verwijtbaarheid van werknemer is geen sprake. De veroordeling van Granuband tot betaling van de transitievergoeding houdt in hoger beroep dus stand. Omdat in het voorgaande is geoordeeld dat Granuband heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en de ernstige verwijtbaarheid daarmee is gegeven, heeft werknemer ex artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a

BW recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter is uitgegaan van een verwachte “levensduur” van de arbeidsovereenkomst van ongeveer vijf maanden en heeft de billijke vergoeding, na aftrek van de toegekende gefixeerde schadevergoeding, vastgesteld op € 3.760,97 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:1338

**Zaaknummer:** 200.314.325/01

**Rechters:** T.S. Pieters, A.S. Arnold en E. Loesberg

**Advocaten:** T. Koenders

**Wetsartikelen:** 7:678 BW, 7:671 BW en 7:681 BW