

## RECHTSPRAAK

***Werknemer terecht op staande voet ontslagen. Vastgesteld wordt dat werknemer rookte op risicovolle plaats. Werknemer handelt in strijd met wettelijke bepalingen en reglementen werkgever; geen vergoedingen aan werknemer toegekend.****Feiten*

Werknemer is op 15 april 2015 bij MGG Netherlands B.V. (hierna: MGG) in dienst getreden als medewerker vormautomaat 2 tegen een salaris van € 2.985,87 bruto per maand. Werknemer is door zijn leidinggevende op 14 maart 2023 naar huis gestuurd. Op 16 maart 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer is ontslagen. Werknemer verzoekt MGG op 19 maart 2023 het ontslag op staande voet in te trekken. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en wedertewerkstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag ligt, is dat werknemer op de productie heeft gerookt, terwijl dit ten strengste verboden is. Werknemer betwist dat hij rookte op het moment dat zijn leidinggevende hem aansprak. Werknemer zou de sigaret slechts in zijn handen hebben gehad, zonder dat de sigaret was aangestoken. Vanaf 1 januari 2022 is het bij wet verboden om binnen bedrijfsgebouwen en op bedrijfsterreinen te roken, met uitzondering van daarvoor aangewezen plekken in de buitenlucht. MGG heeft daarnaast een eigen rookbeleid, waarin vier fasen zijn opgenomen voordat tot ontslag op staande voet kan worden overgegaan, met uitzondering van het roken op een 'gevaarlijke' plek. In overleg met de ondernemingsraad van MGG is vastgesteld dat de gehele productie als risicovol gebied is aan te merken. De vraag is of werknemer daadwerkelijk aan het roken was op de productie. MGG heeft camerabeelden in het geding gebracht, waar werknemer zichtbaar is. Werknemer maakt enkele bewegingen, waaruit zou kunnen worden afgeleid dat werknemer een trek aan een sigaret neemt. Vervolgens wordt een rookpluim bij het gezicht van werknemer gesignaleerd. De kantonrechter stelt vast dat werknemer aan het roken was. Later is op de camerabeelden te zien dat de leidinggevende van werknemer komt aanlopen, werknemer naar beneden komt, er een kort gesprek plaatsvindt en werknemer vervolgens weer naar boven gaat en even later vertrekt. Indien werknemer daadwerkelijk niet aan het roken was, is het onbegrijpelijk dat werknemer zo gemakkelijk, zonder tegen te strubbelen, zijn spullen pakt en vertrekt. Dit bevestigt het vermoeden dat werknemer aan het roken was. Werknemer was bekend met het rookbeleid, anders zou hij niet hebben geprobeerd de sigaret te verbergen toen zijn leidinggevende aan kwam lopen. Het

roken in een door MGG, met instemming van de ondernemingsraad, aangewezen risicogebied wordt werknemer zwaar aangerekend. Niet enkel het rookverbod wordt geschonden, maar werknemer brengt ook zijn omgeving in gevaar. Gelet op voorgaande feiten en omstandigheden is er voldoende grond voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is onverwijld gegeven en medegedeeld. Werknemer is direct naar huis gestuurd door zijn leidinggevende en is daarna gehoord op kantoor van MGG, waarin werknemer zijn kant van het verhaal heeft gedeeld. Werknemer voert nog aan dat MGG geen rekening heeft gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden, die hij verder niet heeft toegelicht. De duur van het dienstverband, het goede presteren van werknemer en de beperkte ervaring elders in het arbeidsproces wegen niet op tegen de ernst van de gedragingen van werknemer en maken het ontslag op staande voet niet onrechtmatig. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 20-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:3639

**Zaaknummer:** 10508877/AZ/23-42

**Rechters:** J.W. Rijksen

**Advocaten:** J. Meijer en H. Barrahmun

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:677 BW en 7:678 BW