

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van een managing director die tijdens een Teamsvergadering een joint opsteekt in strijd met het zerotolerancebeleid.*Feiten*

Op 1 mei 2023 is werknemer bij Pentagon International B.V. (hierna: Pentagon) in dienst getreden als managing director. Op de arbeidsovereenkomst is een personeelsreglement van toepassing. In dit reglement is onder andere een zerotolerancebeleid opgenomen met betrekking tot het nuttigen van alcohol en/of drugs tijdens werkuren en/of het onder invloed zijn van alcohol en/of drugs onder werkuren. Op 15 februari 2024 heeft een Teamsvergadering plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en andere managers/directors over een nieuwe klant, waarbij werknemer in het begin vanuit zijn auto aan de vergadering heeft deelgenomen. Eenmaal thuisgekomen heeft hij per ongeluk de camera van zijn telefoon, terwijl de vergadering nog bezig was, aangezet. Daardoor was te zien dat werknemer in zijn schuur een joint opstak. Direct na het voorval heeft de leidinggevende van werknemer gesproken met werknemer. In dit gesprek heeft werknemer toegegeven dat het om een joint ging. Op 16 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Samengevat heeft de kantonrechter aan deze beslissing ten grondslag gelegd dat aan het ontslag een dringende reden ten grondslag ligt, die kort gezegd bestaat uit het opsteken van een joint tijdens een Teamsmeeting in strijd met het zerotolerancebeleid.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Ontslag is onverwijld verleend ondanks 22 uur verstrijken van tijd tussen kennisname van dringende reden en ontslag

Het hof is anders dan werknemer van oordeel dat aan de onverwijldheidseis is voldaan. Vast staat dat de tot ontslag bevoegde persoon, X, aan het einde van het gesprek met werknemer na de Teamsmeeting op 15 februari 2024 om ongeveer 17.30 uur – aan het einde van de werkdag dus – bekend was met de verweten gedraging en vanzelfsprekend ook ervan op de hoogte was dat deze gedraging in strijd was met het zerotolerancebeleid van Pentagon. X is niet op dat moment overgegaan tot het geven van het ontslag op staande voet omdat X, die de Britse nationaliteit heeft en in het Verenigd Koninkrijk woont en werkt, eerst intern wilde overleggen met de andere deelnemers aan de Teamsmeeting en juridisch advies wilde

inwinnen over het Nederlands arbeidsrecht. Dat heeft X de volgende dag gedaan. Dat verklaart waarom werknemer nog heeft gewerkt. Naar het oordeel van het hof is dit niet onbegrijpelijk zoals werknemer heeft gesteld, maar getuigt dit van zorgvuldigheid. Vervolgens heeft X na intern overleg en het inwinnen van juridisch advies werknemer uitgenodigd voor een telefoongesprek op dezelfde dag om 15.00 uur, waarin X de dringende reden aan werknemer heeft meegedeeld, werknemer zijn visie heeft kunnen geven, waarna werknemer op staande voet is ontslagen. Naar het oordeel van het hof heeft Pentagon hiermee voldoende voortvarend gehandeld.

Joint thuis opsteken tijdens Teamsmeeting in strijd met zerotolerancebeleid

Met de kantonrechter is het hof het eens dat Pentagon niet met een mindere sanctie hoefde te volstaan en dat ontslag op staande voet in het voorliggende geval een passende sanctie was. Werknemer heeft het hem bekende beleid overtreden. Hij heeft een joint opgestoken tijdens een Teamsmeeting die weliswaar even na zijn reguliere werktijd eindigde, maar die gelet op de van hem verwachte flexibiliteit ten aanzien van de werktijden, wel tot zijn werktijd behoorde. Dat die Teamsmeeting ‘een aantal keer leek te eindigen’, zoals werknemer heeft aangevoerd maakt dit niet anders. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer nog aangegeven dat hij de joint alleen heeft opgestoken met de bedoeling de joint na de meeting te gaan roken. Voor zover werknemer daarmee heeft willen duiden dat hij geen drugs heeft gebruikt en daarmee het beleid niet heeft overtreden, wordt werknemer hierin niet gevolgd. Een joint opsteken, aansteken en roken valt naar het oordeel van het hof allemaal onder ‘nuttigen van drugs’, als omschreven in het beleid. Bovenal redengevend voor het oordeel dat ontslag op staande voet in het voorliggende geval passend is, is de positie van werknemer. Werknemer was als managing director de hoogste verantwoordelijke functionaris in Nederland. Hij gaf leiding aan de Amsterdamse en Rotterdamse vestiging van Pentagon in Nederland en had daarmee onmiskenbaar een voorbeeldfunctie. Het is juist werknemer die erop toe had moeten zien dat door Pentagon opgesteld beleid werd nageleefd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1129

Zaaknummer: 200.346.091/01

Rechters: W. Waardenburg, A.S. Arnold en E. Verhulp

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en M.M.A. van Berckel Smit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW