

RECHTSPRAAK

werknemer/P.C. Perssonell Company B.V.

Nu door monteur onvoldoende is weerlegd dat hij onder invloed van alcohol op het werk is verschenen, moet ervan uit worden gegaan dat hij zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Geen transitievergoeding. Werknemer heeft zich niet (tijdig) op de vernietigbaarheid van het ontslag beroepen.

Werknemer is in dienst van PCPC als monteur. Op 13 juni 2016 is hij op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is als reden genoemd: '(...) U bent reeds meerdere malen met alcohol op op het werk verschenen. Hiervoor bent u al diverse malen gewaarschuwd. Vandaag bent u in het geheel, zonder kennisgeving, niet op het werk verschenen en bent u ook niet bereikbaar om aan te geven waarom dat u niet bent op komen dagen.' Werknemer verzoekt om toekenning van de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft niet tijdig (binnen de in art. 7:686a lid 4 onder a BW bepaalde termijn van twee maanden) een verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet ingediend. Dit brengt mee dat het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 13 juni 2016 heeft doen eindigen. Het gaat hier om de vraag of werknemer voldoende heeft aangetoond dat hij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld oftewel of werknemer aanspraak kan maken op een transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. Gelet op de bij verweerschrift overgelegde gedetailleerde verklaringen en tegen de achtergrond van het vaststaande feit dat werknemer het ontslag op staande voet niet heeft aangevochten, kon werknemer niet volstaan met een enkele blote ontkenning van de verweten gedraging. Voorts wordt niet doorslaggevend geacht op welk tijdstip werknemer alcohol heeft genuttigd. Wanneer van de juistheid van zijn stelling wordt uitgegaan dat hij nimmer alcohol op de werkvloer heeft gedronken, betekent dit niet dat hij niet onder invloed van alcohol op de werkvloer is verschenen. PCPC heeft terecht opgemerkt dat het tijdens werktijd onder invloed van alcohol verkeren ontoelaatbaar is gelet op de in acht te nemen veiligheid en de aard van de te verrichten werkzaamheden, te weten het rijden in een bus en het werken op een bouwplaats. Het overtreden van essentiële veiligheidsvoorschriften in een dergelijke werksomgeving kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Nu door werknemer onvoldoende is weerlegd dat hij onder invloed van alcohol op het werk is verschenen, moet ervan uit worden gegaan dat hij zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:16

Zaaknummer: 5371049 AZ VERZ 16-189 en 5565367 AZ VERZ 16-245

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: R.J. Ruiter en A.S.J.H. van den Bronk

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW