

RECHTSPRAAK

V.O.F. Amusementcenter Mariniersweg/werknemer

Casinomedewerker krijgt mysterieus, klein plastic zakje overhandigd door een klant. Volgens werknemer betreft het een 'sample' rozemarijn voor zijn webwinkel. Werkgeefster verzoekt ontbinding zowel ingeval sprake is van drugs als ingeval sprake is van rozemarijn (want verbod verrichten nevenwerkzaamheden geschonden).

Feiten

Werknemer is werkzaam als zaalmedewerker bij werkgeefster, een casino. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op het uitvoeren van nevenwerkzaamheden (zonder instemming van werkgeefster) opgenomen. Nadat werknemer een klein, plastic zakje krijgt overhandigd door een klant, wordt hij op non-actief gesteld. Werkgeefster meent dat er drugs in het zakje zaten, maar volgens werknemer betreft het een 'sample' rozemarijn voor de door hem gedreven webshop. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel h-grond.

Oordeel

De inhoud van het zakje

De kantonrechter acht de door werknemer gegeven verklaring ongeloofwaardig. De camerabeelden van werkgeefster roepen het beeld op van het willen verbloemen van een illegale transactie. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat de stelling van werknemer dat hij rozemarijn verkoopt in zijn online groente- en fruitwinkel niet blijkt uit de uitdraaien van de Facebookpagina van die winkel. De kantonrechter acht het voorshands bewezen dat de inhoud van het plastic zakje drugs betrof. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren.

Ontbinding op de e-grond als tegenbewijs niet geleverd wordt

Als werknemer er niet in slaagt tegenbewijs te leveren, dan geldt het volgende. Werkgeefster heeft onbetwist gesteld dat op de werkvloer een hoge mate van integriteit en betrouwbaarheid onmisbaar en evident is. Werknemer heeft erop gewezen dat het enkele voorhanden hebben van een geringe hoeveelheid legale softdrugs in Nederland niet strafbaar is gesteld in de wet. Daarmee miskent hij dat in een arbeidsrechtelijke relatie ook andere normen en waarden

(kunnen) gelden dan in strafrechtelijk perspectief. Een invulling daaraan is door werkgeefster expliciet gegeven in haar personeelshandboek (te weten: een overtreding zal onherroepelijk leiden tot beëindiging van het dienstverband). Werknemer was ook met dit handboek bekend, hoewel hij betwist met de inhoud daarvan bekend te zijn geweest. Dit komt volgens de kantonrechter echter voor zijn eigen rekening. Als geen tegenbewijs wordt geleverd, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op een in de eindbeschikking bepaalde datum. Daarbij zal, wegens ernstig verwijtbaar handelen, geen transitievergoeding verschuldigd zijn. Bovendien zal de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden ontbonden.

Ontbinding op de g-grond als tegenbewijs wel geleverd wordt

Als werknemer erin slaagt tegenbewijs te leveren, dan geldt het volgende. Door het in ontvangst nemen van de rozemarijn tijdens zijn werkzaamheden is vast komen te staan dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden (ook) in 'de baas z'n tijd' verricht. Dat is weliswaar niet heel netjes te noemen, maar rechtvaardigt gezien de geringe hoeveelheid tijd en overlast die met de overhandiging is gemoeid op zich geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In samenhang bezien met de starre houding van werknemer naar aanleiding van het verzoek van werkgeefster om met zijn nevenwerkzaamheden te stoppen, echter wél. Werkgeefster heeft werknemer namelijk meermaals verzocht te stoppen met het verrichten van zijn nevenwerkzaamheden, wat hij heeft geweigerd. Vervolgens heeft werkgeefster haar instemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden schriftelijk ingetrokken. Dit heeft vervolgens geleid tot een escalatie tussen werkgeefster en werknemer. Bovendien heeft werkgeefster slechts instemming verleend tot het exploiteren van een fysieke winkel. De online winkel die werknemer momenteel exploiteert, verschilt wezenlijk van een fysieke winkel. Een online winkel draait immers 24 uur per dag door, waarbij ook verzendservices worden aangeboden. Het had op de weg gelegen van werknemer om voor het drijven van deze online winkel (additionele) instemming te vragen. Werknemer heeft zich in dit proces niet als goed werknemer gedragen. Alles overwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst bij het slagen van het leveren van tegenbewijs wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij rekening zal worden gehouden met de opzegtermijn en een transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:5901

Zaaknummer: 6911942

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: R.G.M. Michels en D.W.E. Urbanus

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW