

RECHTSPRAAK

werknemer/Bil Tankstations B.V.

Servicemedewerker tankstation op staande voet ontslagen wegens overtreding rookverbod. Hof verwerpt de alternatieve scenario's die werknemer heeft aangedragen in het licht van de DNA-match en acht overtreding verbod bewezen. Kantonrechter heeft dit ontslag terecht niet vernietigd.

Feiten

Werknemer is op 11 april 2000 als servicemedewerker in dienst getreden bij Bil Tankstations B.V. (hierna: 'Bil'). In het huishoudelijk reglement van Bil staat dat op alle locaties en terreinen van Bil een rookverbod geldt, ook buiten diensttijden, en dat bij overtreding ontslag op staande voet wordt gegeven. Op 20 juli 2017 reed manager X omstreeks kwart over tien 's morgens naar het tankstation aan de Rotterdamweg waar alleen werknemer aan het werk was. Volgens X heeft hij gezien dat werknemer buiten de shop van dat tankstation stond te roken, waarna X besloot werknemer daarop aan te spreken. Die avond is werknemer gebeld door de bestuurder en daarna heeft hij per e-mail van diezelfde dag nog de brief ontvangen waarmee hem ontslag op staande voet werd aangezegd. Werknemer heeft tijdig vernietiging van het ontslag verzocht, toelating tot het werk en doorbetaling van loon, en subsidiair betaling van de transitievergoeding, de vergoeding voor onregelmatig ontslag en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft op basis van het DNA-onderzoek en de beelden waarop werknemer door X met de (nog brandende) sigaret is geconfronteerd, overtuigend bewezen geacht dat werknemer op 20 juli 2017 bij het tankstation heeft gerookt. Hij is op goede gronden ontslagen en zijn verzoeken worden afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof heeft geen reden om de alternatieve scenario's desondanks voor waarschijnlijk te houden. Zij gaan uit van een kwaadaardige handelwijze van de werkgever waarmee met gefabriceerd bewijs tot ontslag wordt gekomen. Het hof heeft geen reden om Bil daarvan te verdenken. Voor zover het hof uit de processtukken en de communicatie van partijen ter zitting heeft kunnen afleiden, past een dergelijke handelwijze ook niet bij de relatie van deze werkgever met werknemer. Bil heeft bovendien terecht opgemerkt dat een dergelijke actie van haar hoogst riskant zou zijn vanwege het grote risico dat de geteste sigaret dan niet van werknemer zou blijken te zijn. Het hof verwerpt de door werknemer aangedragen

alternatieven. Het hof acht het verwijt dat werknemer op 20 juli 2017 bij het tankstation heeft gerookt bewezen, gelet op de schriftelijke verklaring van X, de onmiddellijk na de waarneming door X plaatsgevonden confrontatie met de door X opgeraapte sigaret, zoals daarvan blijkt uit de beelden, en de DNA-match daarna. Daaraan doet de ontkenning door werknemer, ook in combinatie met zijn alternatieve scenario's, onvoldoende af. Het hof acht het roken ook in de omstandigheden van dit geval ernstig genoeg voor ontslag op staande voet. Niet alleen wist werknemer dat dit de sanctie zou zijn, gelet op het huishoudelijk reglement en de duidelijke schriftelijke waarschuwing die hij in 2013 had gekregen in geval van herhaling, ook de feitelijke omstandigheden spelen een rol. Tussen de plaats waar X werknemer rokend signaleerde en de dichtstbijzijnde pomp was een afstand van slechts enkele meters. De combinatie van vuur en benzinedampen levert een gevaarlijke situatie op en het is dan ook niet voor niets dat ook klanten niet in de buurt van het tankstation mogen roken. Daar komt nog bij dat werknemer een voorbeeldfunctie heeft, nu hij uit hoofde van zijn functie erop moet toezien dat klanten niet roken en dat hij derhalve het rookverbod moet handhaven door op te treden en melding te maken van incidenten. Werknemer heeft gewezen op zijn lange dienstverband, zijn slechte arbeidsmarktpositie, mede gelet op zijn leeftijd en achtergrond, het feit dat hij geen WW-uitkering krijgt en onder behandeling is bij een psychiater. Deze omstandigheden staan in dit geval niet aan ontslag op staande voet in de weg. Juist door zijn lange dienstverband waarin hij handhavend moest optreden tegen rokers, diende werknemer zich van het gevaar van roken bewust te zijn. Bil heeft hem bovendien nog een handreiking gedaan waarmee mogelijk de gevolgen van ontslag verzacht konden worden, welk aanbod werknemer niet heeft geaccepteerd. De slotsom is dat de kantonrechter terecht het ontslag op staande voet niet heeft vernietigd. Voor een transitievergoeding is geen reden. De eindbeschikking wordt wel vernietigd voor zover werknemer daarin is veroordeeld tot betaling van € 8.814,71 en in plaats daarvan wordt hij veroordeeld tot betaling van € 950,51 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:8170

Zaaknummer: 200.239.212.01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en W.A. Zondag

Advocaten: J.B.M. Swart en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW