

RECHTSPRAAK

## werknemer/Stichting Hout- en Meubileringscollege

***Meermalen gewaarschuwde docent houtbewerking ruikt naar alcohol op werk: ontslag op staande voet zonder transitievergoeding. Opzegging onverwijld ondanks verstrijken van lang weekend wegens afwezigheid directeur.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 2008 in dienst van HMC in de functie van senior instructeur meubelmaker. Na diverse officiële waarschuwingen en berispingen over onder meer werknemers gedrag (te vrijblijvend, vaak te laat) en het ruiken naar alcohol/alcoholgebruik, wordt werknemer na een 'laatste waarschuwing' van 30 januari 2018 op 19 februari 2018 op staande voet ontslagen wegens het tijdens lestijd ruiken naar alcohol. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, gezien de aard en ernst van de dringende reden, te weten het incident van 15 februari 2018 in samenhang met alle voorgaande incidenten en nadrukkelijke waarschuwingen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

### *Dringende reden - druppel/emmer*

Het ontslag op staande voet is een ultimum remedium, dat, gelet op de verstrekkende gevolgen ervan, slechts bij uitzondering mag worden gegeven. Op grond van artikel 7:678 lid 1 BW worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 7:677 BW beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag óf van zodanige dringende reden sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Tegen de achtergrond van voornoemd toetsingskader oordeelt het hof als volgt. Het laatste incident, dat voor HMC de druppel was die de emmer deed overlopen en leidde tot het ontslag op staande voet, te weten een alcohollucht op 15 februari 2018, moet worden gezien in de context van de brief van 30 januari 2018, waarnaar de

ontslagbrief ook verwijst. De brief van 30 januari 2018 benoemt een groot aantal waarschuwingen in verband met eerdere incidenten, die alle te maken hadden met het gedrag en de houding van werknemer. Zo werd hij erop aangesproken dat hij ongeoorloofd afwezig was (zonder zich af te melden), herhaaldelijk te laat kwam en zich herhaaldelijk niet hield aan gemaakte afspraken over de wijze waarop hij zich diende ziek te melden (telefonisch bij zijn leidinggevende en niet per sms). Een en ander werd door HMC als plichtsverzuim aangemerkt. Werknemer is meermalen gewezen op zijn 'alcohollucht' en daarop aangesproken. Dat er op 15 februari 2018 een alcohollucht bij werknemer waargenomen is door twee collega's heeft werknemer niet weersproken. Dat staat dus vast. Dat voor HMC de maat vol was nadat bij werknemer op 15 februari 2018 de alcohollucht geconstateerd was, tegen de achtergrond van de eerdere waarschuwingen en de allerlaatste waarschuwing van 30 januari 2018, mede gelet op de omstandigheid dat werknemer les diende te geven aan een groep leerlingen, waarbij zowel de leerlingen als werknemer machines moesten bedienen, is naar het oordeel van het hof begrijpelijk. Van HMC kon redelijkerwijs niet verlangd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

#### *Onverwijldheid*

Het hof is van oordeel dat het ontslag op staande voet wel onverwijld is verleend, gelet op de (door de werknemer onweersproken) omstandigheid dat de klachten over de alcohollucht eerst op vrijdag bij de leidinggevende van werknemer bekend werden, de directeur toen niet aanwezig was en werknemer op de maandag daarop te verstaan is gegeven dat hij zou worden ontslagen en naar huis is gestuurd. Ook is het hof van oordeel dat de dringende reden onverwijld is meegedeeld. Artikel 7:677 lid 1 BW stelt sinds 1 juli 2015 niet langer de eis dat de mededeling van de dringende redenen gelijktijdig met het ontslag moet plaatsvinden maar dat dit 'onverwijld' moet geschieden; een korte tijdsperiode tussen de opzegging en de mededeling is toegestaan. Volgens HMC is aan werknemer tijdens het gesprek op 19 februari 2018 ontslag op staande voet aangezegd, volgens werknemer is toen alleen maar gezegd dat een ontslagprocedure zou worden geïnitieerd. In elk geval is bij brief van 20 februari 2018 het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. Hiermee heeft HMC met de nodige voortvarendheid gehandeld.

#### *Drager-beschikking/transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding*

Werknemer beroept zich op de beschikking van de Hoge Raad van 30 maart 2018, waarin de Hoge Raad heeft geoordeeld dat met een rechtsgeldig ontslag op staande voet de ernstige verwijtbaarheid nog niet is gegeven (Dräger, ECLI:NL:HR:2018:484). Naar het oordeel van het hof leiden de omstandigheden van de dringende reden ook tot ernstig verwijtbaar handelen. Het hof is bovendien van oordeel dat uit de feiten en omstandigheden die leiden tot de conclusie dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, ook volgt dat sprake is van opzet of schuld aan de zijde van werknemer in de zin van artikel 7:677 lid 2 BW.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 11-12-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2018:3679

**Zaaknummer:** 200.244.800/01

**Rechters:** C.J. Frikkee, M.J. van der Ven en C.A. Joustra

**Advocaten:** J.P. van Veenendaal en C.N. van den Heuvel

**Wetsartikelen:** 7:677 BW