

RECHTSPRAAK

Het zonder overleg vertrekken van een project en het nuttigen van alcohol onder werktijd, leveren geen dringende redenen op voor ontslag op staande voet. Een dergelijke eenmalige gebeurtenis is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2020 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van elektricien. Bij brief van 11 maart 2020 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij niet is verschenen op een ingeplande afspraak en hij onder werktijd alcoholische middelen heeft genuttigd en onder invloed heeft gereden met de bedrijfsbus. Werknemer berust in de beëindiging van het dienstverband en verzoekt de kantonrechter hem een billijke vergoeding toe te kennen. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Ten aanzien van de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat is komen vast te staan dat werknemer op twee adressen niet heeft aangebeld. Werknemer wist dat deze klanten op de hoogte waren van de geplande afspraak en hem verwachtten. Door niet bij hen op te komen dagen heeft hij bij hen van zijn werkgever op zijn minst genomen een negatief beeld achtergelaten. De kantonrechter is ook van oordeel dat de door werknemer geschetste omstandigheden geen verzachtende omstandigheden opleveren. Door de vestigingsmanager is ter zitting onweersproken gesteld dat hij kort ervoor nog met werknemer had gesproken over de problematiek bij het project en begrip had getoond voor de ergernissen maar ook had gevraagd aan werknemer om toch nog even door te zetten en het project af te maken. Onder die omstandigheden is het vertrekken van het project zonder zijn verplichtingen volledig na te komen én zijn werkgever daarvan niet op de hoogte te brengen, niet aanvaardbaar. Werknemer heeft voorts erkend dat hij rond de lunch alcohol heeft genuttigd. Werknemer stelt dat zijn werkdag ten einde was toen hij rond 10:00 uur het werk verliet. De kantonrechter oordeelt dat dit verweer niet slaagt. Ter zitting heeft werkgeefster onweersproken gesteld dat de werkdag doorloopt na afronding van de werkzaamheden en dat er, als dat vroeg genoeg is, nog andere werkzaamheden kunnen worden gepland. Verder is niet komen vast te staan dat werknemer onder invloed van alcohol in de bedrijfsbus heeft gereden. Al het voorgaande leidt de kantonrechter tot het oordeel dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Een waarschuwing was

op zijn plek geweest. De ongeoorloofde afwezigheid kan niet worden gelijkgesteld met werkweigering. Hoewel de gedragingen van werknemer in hoge mate in strijd zijn met wat van hem verwacht mag worden, is een dergelijke eenmalige gebeurtenis onder de gegeven omstandigheden onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

Vergoedingen

Aan werknemer wordt de transitievergoeding ter hoogte van € 138,10 toegekend, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.945 bruto. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van twee en een half maandsalaris, zijnde een bedrag van € 7.362,50 (2,5 x € 2.945 bruto), op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:2627

Zaaknummer: 8447596

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en J.S. Dallinga

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW