

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer die alcoholgebruik blijft ontkennen creëert zelf situatie dat niet gezegd kan worden dat ziekte en alcoholgebruik samenhangen. Reden voor ontslag op staande voet houdt dus geen verband met ziekte.

Feiten

Werknemer is op 11 mei 2011 in dienst getreden bij werkgeefster als montagemedewerker. Op 7 mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is in 2019 via re-integratie weer gedeeltelijk aan het werk gegaan. Per brief van 23 augustus 2019 deelt werkgeefster werknemer mede dat geconstateerd is dat werknemer geregeld zonder overleg te vroeg van de werkplaats vertrekt en dat bij herhaling consequenties voor werknemer volgen. Op 4 december 2019 wordt werkgeefster gebeld door haar opdrachtgever over het wangedrag door en alcoholgebruik van werknemer op de werkplaats. De casemanager bij werkgeefster heeft diezelfde dag met werknemer gesproken en hem per direct op non-actief gesteld en dit per brief bevestigd en werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 6 december 2019. Op 4 december 2019 hebben twee onderaannemers van werkgeefster een verklaring opgesteld over onder meer alcoholgebruik van werknemer. Op 6 december 2019 vindt er een gesprek plaats tussen de directeur van werkgeefster en werknemer. Werknemer is vervolgens op staande voet ontslagen wegens onder meer alcoholgebruik tijdens werktijd en agressief gedrag naar collega's en omstanders. Per 4 mei 2020 ontvangt werknemer een WIA-uitkering gebaseerd op een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht gegeven is.

*Oordeel**Dringende reden*

Uit de ontslag op staande voet-brief volgt dat werkgeefster van mening is dat werknemer onder werktijd alcohol heeft gebruikt en agressief gedrag naar collega's en omstanders heeft getoond. Werknemer heeft deze gedragingen aan sich niet ontkend zodat uitgegaan wordt van de gebeurtenissen. Zowel het vloeken en schelden als het alcoholgebruik van werknemer op 4 december 2019 zijn gedragingen zoals in artikel 7:678 lid 1 BW bedoeld. Tijdens het gesprek op 6 december 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Diezelfde dag is het ontslag op staande voet bevestigd per brief zodat er sprake is van een onverwijlde mededeling.

Opzegverbod

Werknemer blijft zijn alcoholgebruik ontkennen. Zelfs uit het door werknemer in het geding gebrachte medisch rapport van de verzekeringsarts van 13 mei 2020, opgemaakt in verband met het toekennen van een WIA-uitkering, staat alleen als reden ziekte genoteerd: uitvalklachten door burn-out en overspannenheid. Kennelijk heeft werknemer daar zijn eventuele alcoholprobleem ook niet naar voren gebracht. Bij een dergelijk ontkennende houding houden de mogelijkheden voor een werkgever om zijn werknemer, die zelf geen probleem ziet, de helpende hand aan te bieden, een keer op. Werknemer heeft zelf de situatie gecreëerd dat niet gezegd kan worden dat zijn ziekte en het alcoholgebruik samenhangen. Dat betekent dat de reden voor het ontslag op staande voet, te weten het wangedrag en het alcoholgebruik onder werktijd, geen verband houdt met de ziekte zodat er geen sprake is van een opzegverbod. Alles afwegend is er sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. De gevorderde vernietiging zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:7242

Zaaknummer: 8309228 HA VERZ

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S. van der Giesen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:670 lid 1 BW