

RECHTSPRAAK

Werknemer die ondanks het rookverbod in het veiligheidsbeleid heeft gerookt op de werkplek heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 6 mei 2016 als uitzendkracht te werk gesteld bij Fuhler Loon- en Verhuurbedrijf B.V. Op 17 december 2018 is hij in dienst getreden bij F-support. Werknemer verrichtte feitelijk zijn werkzaamheden bij één van de opdrachtgevers van F-Support, namelijk afvalverwerkingsbedrijf AVR te Rotterdam. Op 6 mei 2020 heeft werknemer op het terrein van AVR, in de nabijheid van de 'AWT-hal', een sigaret gerookt. Hij is hierop 'betrapt' door een hoofdoperator van AVR. Werknemer heeft, in zijn verzoeken die verder zullen worden behandeld in een dagvaardingsprocedure, verzocht diverse verklaringen voor recht af te geven, samengevat inhoudende dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst op 6 mei 2020 niet zelf heeft opgezegd, en subsidiair dat F-Support zich niet (langer) op deze opzegging kan beroepen. F-support heeft voorwaardelijk een ontbindingsverzoek gedaan, die in deze procedure wordt behandeld.

Oordeel

Werknemer was werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot 31 december 2020. De arbeidsrelatie eindigt dus per definitie per die datum. Toewijzing van het ontbindingsverzoek zou ertoe leiden dat de arbeidsovereenkomst op zijn vroegst kan worden ontbonden op 1 januari 2021. De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt echter reeds van rechtswege op 31 december 2020. Het is niet mogelijk een niet meer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden. Indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen, is dat anders. De kantonrechter zal dan ook 'slechts' beoordelen of daar sprake van is. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft F-support onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een uitzonderlijke situatie. Zij heeft slechts haar lezing van de feiten gegeven en gesteld dat sprake is van '(ernstig) verwijtbaar handelen'. Zelf als de gegeven omstandigheden vast zouden komen te staan, is onvoldoende onderbouwd waarom het verwijtbaar handelen is aan te merken als ernstig. F-Support voert daartoe slechts aan dat werknemer onacceptabele risico's heeft genomen, onder andere met betrekking tot zijn collega's. Deze stellingen zijn echter niet onderbouwd of gespecificeerd. Ook de stelling dat werknemer gedrag zou hebben vertoond dat ontslag op staande voet waardig is, kan niet gelden als onderbouwing van het ernstig verwijtbaar handelen. Hiermee miskent F-Support namelijk dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet kan worden aangenomen op de enkele grond dat sprake is van een dringende reden voor onverwijlde opzegging. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9809

Zaaknummer: 8633118

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: T.S. Nicolai en T. van Riel

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:671b BW en 7:66g BW