

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet wegens roken op de werkplek. Werkgever handelt strenger dan zijn eigen regels. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2007 in dienst getreden bij Hosokawa Micron B.V. (hierna: Hosokawa) in de functie van schoonmaker/monteur. In 2004 heeft Hosokawa voor alle medewerkers regels ingevoerd met betrekking tot roken op de werkplek. Daarbij is als sanctiebeleid opgenomen dat het zich niet houden aan de regels zal leiden tot een formele eerste respectievelijke tweede waarschuwing en dat het daarna zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet. Bij brief van 16 februari 2017 heeft Hosokawa aan werknemer meegedeeld dat aan werknemer een eerste schriftelijke waarschuwing wordt gedaan omdat werknemer te vaak en te lang rookpauze neemt, wat in strijd is met het rookbeleid. Bij brief van 28 april 2020 van Hosokawa heeft werknemer een tweede en laatste waarschuwing aan werknemer gegeven, omdat enkele keren is geconstateerd dat werknemer tijdens werktijd op een plek waar niet mocht worden gerookt sterk rook naar tabaksrook, dat er sigarettenas werd aangetroffen en dat werknemer daarop is aangesproken maar dat hij telkens heeft ontkend dat hij heeft gerookt. Per 1 april 2019 heeft Hosokawa aan haar werknemers een gewijzigd rookbeleid bekendgemaakt dat onder meer inhield dat vanaf die datum roken alleen was toegestaan binnen gereguleerde en onbetaalde rookpauzes in de rookruimte buiten op het parkeerterrein naast het fietsenhok en voorts is het bovengenoemde sanctiebeleid woordelijk herhaald. In de brief van 16 juli 2020 heeft Hosokawa aan werknemer het die dag gegeven ontslag op staande voet bevestigd omdat werknemer die dag op heterdaad is betrapt op het stiekem roken in het Grondstoffenmagazijn. Daarmee heeft werknemer niet conform het rookbeleid gehandeld. Werknemer heeft gevraagd om een laatste kans, maar die is door Hosokawa niet gegeven. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, Hosokawa te veroordelen tot betaling van het loon vanaf de datum van het ontslag en werknemer toe te laten de bedongen arbeid te verrichten. Subsidiair vordert werknemer betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hosokawa verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden tegen een zo kort mogelijke termijn zonder toekenning van de transitievergoeding voor zover vast komt te staan dat de arbeidsovereenkomst niet door middel van ontslag op staande voet is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat vooropgesteld wordt dat Hosokawa zich in de ontslagbrief beroept op haar antirookbeleid van 31 januari 2019. Daarin is gesteld dat overtreding van de rookvoorschriften kan leiden tot twee waarschuwingen waarna dit kan leiden tot ontslag op staande voet. De waarschuwing van 16 februari 2017 is van ruim voor de bekendmaking van het laatste antirookbeleid, maar ook in 2017 bestond al een antirookbeleid. Die waarschuwing had echter betrekking op het zich niet houden aan de rookpauzes. Dat is een groot verschil met de aard van de thans geconstateerde overtreding van roken op een plek waar dat is verboden. Bovendien was 16 februari 2017 geruime tijd voor de gebeurtenis van 16 juli 2020. Bij de waarschuwing van 28 april 2020 staat niet vast dat werknemer heeft gerookt, zodat deze naar het oordeel van de kantonrechter te voorbarig was. Hoewel buiten kijf staat dat roken niet alleen ontmoedigd dient te worden, maar ook in bepaalde situaties risico's van brandgevaar kan meebrengen heeft Hosokawa niet voldoende onderbouwd dat er op de plek en op het moment dat werknemer heeft gerookt een substantieel gevaar voor brand of explosie bestond, waardoor het geconstateerde feit reeds op zichzelf niet als reden voor ontslag op staande voet dient te worden gekwalificeerd. Uit de ontslagbrief blijkt onvoldoende dat Hosokawa de ernstige gevolgen voor werknemer heeft afgewogen tegen het belang van Hosokawa om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Zij had ook voor minder ingrijpende maatregelen kunnen kiezen. Op grond van het voorgaande zal het ontslag op staande voet worden vernietigd. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De kantonrechter overweegt voorts omtrent het tegenverzoek van Hosokawa dat sprake is van verwijtbaar gedrag van werknemer, nu werknemer ondanks waarschuwing heeft gerookt op een plek waar dat niet mocht. Een situatie van ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer doet zich echter niet voor. Wel is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, hetgeen door beide partijen wordt onderkend. Omdat er geen grondslag aanwezig is om de ontbinding op de kortst mogelijke termijn uit te spreken en om te bepalen dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding, worden deze verzoeken afgewezen. De verzochte transitievergoeding wordt daarom toegewezen en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 januari 2021, gelet op de opzegtermijn van drie maanden verminderd met de duur van de procedure.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:6599

Zaaknummer: 8760611 HA VERZ 20-53

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: J.W.M. Soentjens en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:678 BW en 7:681 BW