

RECHTSPRAAK

Het overtreden van het rookbeleid vormt geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Aan werknemer komt geen billijke vergoeding toe.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever heeft zijn medewerkers op 19 april 2021 bericht dat met ingang van 1 januari 2022 alle bedrijfslocaties volledig rookvrij dienen te zijn. Op het gehele bedrijfsterrein mag niet meer gerookt worden. De onderneming die op hetzelfde bedrijfsterrein is gevestigd, moet nog een besluit nemen. In de interne mededeling van 20 oktober 2021 heeft werkgever zijn medewerkers bericht dat hij voor 1 januari 2022 alle aanwezige rookruimtes zal ontmantelen. Daarnaast geeft hij aan vanaf 1 januari 2022 het rookverbod strikt te zullen handhaven en dat overtreders die onder werktijd roken in zijn gebouwen of op het bedrijfsterrein bij de eerste overtreding een schriftelijke waarschuwing zullen ontvangen en bij de eerstvolgende herhaling per direct ontslagen worden. In de daarop volgende interne mededeling van 14 december 2021 heeft werkgever zijn medewerkers bericht dat in overleg met de ondernemingsraad bleek dat bij een aantal medewerkers onduidelijkheid was of medewerkers in de dagdienst buiten werktijd wel op het terrein van de andere onderneming mochten roken. Werkgever deelt mee dat voor alle medewerkers geldt dat zij vanaf 1 januari 2022 op de bedrijfsterreinen niet meer mogen roken. Op 7 januari 2022 heeft werkgever medegedeeld dat hij na overleg met de ondernemingsraad moet erkennen dat het rookverbod geen stand houdt, omdat het halfuur lunchpauze van collega's eigen tijd en geen werktijd is. Het rookbeleid is opgenomen in het huishoudelijk reglement. Bij brief van 8 februari 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen van werkgever wegens het roken op het terrein van werkgever. Op 28 februari 2022 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan bij de kantonrechter.

Oordeel

Werkgever heeft bij brief van 28 februari 2022 aan werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen omdat hij, ondanks een eerdere schriftelijke waarschuwing, opnieuw heeft gerookt op een plek waar dat niet mocht. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij wist dat werkgever zijn rookbeleid heeft aangescherpt. Tussen partijen staat vast dat werknemer ten tijde van de tweede overtreding van het rookverbod, waarna hij op staande voet is ontslagen, bij het bedrijfsrestaurant stond te roken. Pas rond eind mei 2022 is er bij het bedrijfsrestaurant een bord geplaatst dat daar niet gerookt mag worden. Op het bedrijfsterrein is een uitzondering gemaakt op het eerder gecommuniceerde beleid met als gevolg dat op bepaalde

tijden en door bepaalde collega's wel op het bedrijfsterrein gerookt mocht worden. Dit kan in de praktijk verwarring opleveren. Gecombineerd met het feit dat de plek waar werknemer op 25 februari 2022 stond te roken in de praktijk gedurende langere tijd gebruikt werd als rookplek en dat daar pas nadien een bord is geplaatst dat dit geen rookplek (meer) was, betekent dat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer op 25 februari 2022 het rookbeleid bij werkgever heeft overtreden. Van een dringende reden is dan ook geen sprake. Werknemer berust in het ontslag op staande voet. Werkgever moet het niet genoten loon over de periode 28 februari 2022 tot en met 31 maart 2022 aan werknemer betalen. Ook komt werknemer de maximale aanzegvergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding toe, nu van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer geen sprake is. Aan werknemer komt echter geen billijke vergoeding toe. Uitgangspunt is dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer op staande voet te ontslaan, zonder dat daar een geldige dringende reden aan ten grondslag lag. Daar staat tegenover dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege zou eindigen per 30 september 2022. Aannemelijk is dat deze arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en vanwege de eerdere officiële waarschuwing voor overtreding van het rookbeleid. Ter zitting is bovendien komen vast te staan dat werknemer ongeveer 1,5 week na het ontslag al een nieuwe baan heeft gevonden. Hoewel hij stelt dat hij minder verdient, heeft hij dit niet onderbouwd, zodat dit niet komt vast te staan. Dat geldt eveneens voor de stelling in het verzoekschrift dat sprake is van immateriële schade.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3505

Zaaknummer: 9856559

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: H.J. Fraaije-Luising en L.P.F. Nouwen

Wetsartikelen: 7:677 BW