

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van medewerker detentiecentrum vanwege zonder toestemming invoeren van telefoon in de inrichting en gebruik van wietolie, ten onrechte verleend. Werkgever heeft onvoldoende voortvarend en duidelijk gehandeld.*Feiten*

Werknemer is per 16 mei 2011 in dienst getreden van de Dienst Justitiële Inrichtingen, locatie DCR, (hierna: DCR) als activiteitenbegeleider. Op 5 november 2021 reageerde een drugshond op werknemer bij binnenkomst in het detentiecentrum. Vervolgens zijn de eigendommen van werknemer gecontroleerd en werd er onder meer een mobiele telefoon aangetroffen. Het hebben van een telefoon op die plek was niet toegestaan. Werknemer heeft hierop aangegeven een belangrijk telefoontje van een arts te verwachten (werknemer lijdt aan MS). Ook is gesproken over het wietoliegebruik van werknemer, waarop hij heeft aangegeven dat hij die gebruikt vanwege zijn klachten in verband met zijn ziekte. Op 17 december 2021 is aan werknemer telefonisch ontslag op staande voet aangekondigd. Het ontslag is bij brief van 20 december 2021 aan werknemer bevestigd. Aan het ontslag liggen ten grondslag (1) het invoeren van een telefoon in de inrichting, (2) geen onderbouwde verklaring geven voor die invoer, (3) het kopen en gebruiken van wietolie die niet via de reguliere medische sector wordt verstrekt en (4) het draaien met de verklaring over de afspraak met de arts. Werknemer heeft op 11 januari 2022 een verklaring van het ziekenhuis ontvangen waarin wordt bevestigd dat hij 'begin november' meerdere malen door een arts is gebeld en dat de voicemail is ingesproken. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Voor het geval dit verzoek wordt toegewezen, verzoekt DCR de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het meenemen van een telefoon naar de werkplek van werknemer niet was toegestaan en dat werknemer hiervan op de hoogte was. Hij heeft ook erkend dat hij van tevoren toestemming had moeten vragen voor het meenemen van de telefoon, dat hij dat niet heeft gedaan en dat hij op dit punt dus fout zat. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is echter geen sprake. Vast staat namelijk dat DCR hiervan reeds op 5 november 2021 op de hoogte was en er is niet gesteld en ook niet op andere wijze gebleken dat dit voorval zo ernstig was dat van DCR niet langer verwacht kon worden dat werknemer zijn werkzaamheden nog langer zou uitvoeren. Sterker nog, werknemer is met goedkeuring van DCR op dat moment weer aan het werk

gegaan. Indien en voor zover het meenemen van de telefoon zonder meer wel zo kwalijk werd geacht dat een en ander direct (arbeidsrechtelijke) gevolgen zou moeten hebben, had van DCR veel meer voortvarendheid verwacht mogen worden en had zij werknemer niet aan het werk mogen laten gaan. Ditzelfde geldt ten aanzien van het kopen en gebruiken van de wietolie. Ten aanzien van het ontbreken van een verklaring van het ziekenhuis en het niet naar waarheid verklaren door te draaien met de verklaring over de afspraak met de arts, wordt als volgt overwogen. Ook ten aanzien van dit punt geldt dat DCR onvoldoende voortvarend en duidelijk te werk is gegaan. Als het voor DCR zo belangrijk was dat zij over een dergelijke verklaring kon beschikken, had zij direct op of kort na 5 november 2021 een dergelijke verklaring van werknemer moeten verlangen. Door dit niet te doen, kan niet worden aangenomen dat dit voor DCR een belangrijk punt was. In ieder geval kan niet worden aangenomen dat dit voor werknemer duidelijk was. Dat werknemer in zo'n grote mate heeft 'gedraaid' met verklaringen als gevolg waarvan aan moet worden genomen dat hij zo onbetrouwbaar is gebleken dat van DCR niet meer gevergd kon worden het dienstverband nog langer voort te zetten en een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zou zijn, is niet gebleken. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat genoemde gedragingen geen voldoende dringende reden voor ontslag opleveren. Het ontslag wordt vernietigd. Dezelfde overwegingen leiden ook tot het oordeel dat er evenmin sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer, zodat het ontbindingsverzoek van DCR wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6692

Zaaknummer: 9696796 + 9737408

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: E. Versloot en E. Baldan Kaya

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