

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven. Voldoende aannemelijk dat drugs in bezit waren van werknemer. Gedragingen in strijd met de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst en gedragsregels.*Feiten*

Werknemer is door werkgeefster op staande voet ontslagen. Het ontslag is gebaseerd op handelen in strijd met de waarden van werkgeefster en de arbeidsovereenkomst, en op het afleggen van tegenstrijdige en onware verklaringen. Werknemer is bij aanvang van het dienstverband gewaarschuwd voor zijn eerdere oneerlijke gedrag en gewezen op het zerotolerancebeleid omtrent drugs. Hij heeft bij indiensttreding de gedragscode ondertekend en een e-learning hierover gevolgd. Op de werkvloer worden de regels herhaald via posters en instructies. In de tas van werknemer is een telefoon aangetroffen met daaraan vast twee envelopjes met harddrugs. Werknemer verklaarde eerst dat zowel de telefoon als de drugs van zijn broer waren, die de tas tijdens diens vakantie gebruikte. Later verklaarde werknemer dat hij op 28 oktober al terug was van vakantie en dat de telefoon toch van hem was. Eerder herkende hij de telefoon niet. Volgens werkgeefster zijn zijn verklaringen tegenstrijdig en onwaar. Gezien de manier waarop de drugs in de tas zijn aangetroffen, acht werkgeefster het aannemelijk dat deze van werknemer zijn. Daarmee heeft werknemer, naast het geven van tegenstrijdige verklaringen en herhaalde schending van de regels, gehandeld in strijd met het zerotolerancebeleid en de arbeidsovereenkomst. Werknemer betwist het ontslag. Volgens hem zijn de drugs van zijn broer en doen zijn wisselende verklaringen over de tas daar niet aan af. Hij stelt dat de screening uit 2022 niet mag meewegen in het ontslag: als werkgeefster toen twijfels had, hadden zij geen arbeidsovereenkomst moeten sluiten. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, doorbetaling van loon en emolumenten vanaf 28 november 2024, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente, en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten. Werkgeefster verzoekt bij tegenverzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster drie dringende redenen aanvoert die het ontslag rechtvaardigen: het bezit van harddrugs in strijd met het zerotolerancebeleid, het afleggen van onware verklaringen, en het handelen in strijd met de arbeidsovereenkomst en gedragsregels. Deze redenen rechtvaardigen ieder op zich én gezamenlijk het ontslag op staande voet.

Ten aanzien van het bezit van harddrugs staat vast dat zowel de tas als de telefoon van

werknemer is. De aanwezigheid van harddrugs is voldoende aannemelijk gemaakt, waarbij een voorlopige test volstaat. Nu werknemer erkent dat hij de tas meenam naar het werk, is aannemelijk dat hij de drugs in bezit had. Gezien zijn wisselende verklaringen acht de rechter het ook voldoende aangetoond dat hij wist van de aanwezigheid van de drugs. Zijn beroep op gebruik van de tas door zijn broer slaagt niet, mede gezien zijn kennis over het drugsgebruik binnen diens omgeving. Werknemer had de tas moeten controleren. Voor wat betreft de tegenstrijdige verklaringen over de eigenaar van de telefoon, de drugs en zijn vakantiedata, oordeelt de rechter dat werknemer niet direct openheid van zaken gaf, terwijl hij hier eerder op was gewezen. Zijn verklaring over een vergissing in datum acht de rechter onvoldoende. Ook uit batterijgebruik blijkt dat de telefoon recentelijk is gebruikt, wat zijn verhaal ondermijnt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ernstig in strijd heeft gehandeld met de op hem rustende verplichtingen en het vertrouwen van werkgeefster heeft geschaad. Van werkgeefster kon redelijkerwijs niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De genoemde redenen leveren gezamenlijk een dringende reden op voor ontslag op staande voet, dat daarmee rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Tegenverzoek

Omdat het ontslag rechtsgeldig is geoordeeld, wordt het voorwaardelijke tegenverzoek van werkgeefster niet behandeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:6276

Zaaknummer: 11493687 RP VERZ 25-50043

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M. Bouman, mr. N. Cornelissen en I.H.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:677 BW