

RECHTSPRAAK

Vulploegmedewerker die onder invloed van alcohol op het werk verschijnt en daarna tegen de auto van de afdelingsmanager aanrijdt, is onterecht op staande voet ontslagen. Volgens het reglement had eerst een waarschuwing moeten worden gegeven.

Feiten

Werknemer is op 25 maart 2019 in dienst getreden van Detailconsult Personeel B.V. (hierna: Detailconsult) als vulploegmedewerker. Het salaris bedroeg laatstelijk € 12,56 bruto per uur en betrof een all-in loon, tegen een arbeidsomvang van minimaal twee en maximaal twaalf uur per week. Werknemer voerde zijn werkzaamheden uit in een filiaal van Dirk van den Broek. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer was het bedrijfsreglement van Detailconsult van toepassing. In dit reglement is onder meer een bepaling opgenomen over alcohol en drugs. Vaststaat dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou eindigen per 25 juni 2020. Dat is ook schriftelijk aangezegd. Op 14 mei 2020 is werknemer naar aanleiding van een incident op 7 mei 2020 geschorst met behoud van loon. Deze schorsing is per brief bevestigd, waarbij ook is aangekondigd dat nader onderzoek zal worden gedaan en dat werknemer voor een gesprek werd verwacht op 20 mei 2020. Op 17 mei 2020 heeft Detailconsult onderzoeksresultaten ontvangen, waarna zij werknemer op 18 mei getracht heeft uit te nodigen voor het vervolgesprek. Werknemer was niet bereikbaar en op het gesprek van 20 mei 2020 is werknemer niet verschenen. Op 20 mei 2020 is werknemer vervolgens door Detailconsult op staande voet ontslagen vanwege het onder invloed van drank verschijnen op het filiaal en het in deze toestand veroorzaken van een aanrijding tegen de auto van de afdelingsmanager, de heer X. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werknemer afgewezen en het ontslag op staande voet geldig geacht. Tegen deze beslissing komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat hetgeen Detailconsult op 20 mei 2020 aan het verleende ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, geen dringende reden voor ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 BW oplevert. Blijkens de ontslagbrief van 20 mei 2020 is de dringende reden in het onderhavige geval gelegen in “het onder invloed verschijnen op de werkvloer in het bijzijn van collega’s” en “het aanrichten van vernieling aan de auto van de heer X”. Voor zover Detailconsult stelt dat mede als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd het door werknemer dronken achter het stuur van zijn eigen auto plaatsnemen, blijkt dit onvoldoende duidelijk uit de ontslagbrief. Gesteld noch gebleken is dat

ten aanzien van werknemer sprake is (geweest) van herhaald onder invloed van alcohol op het werk verschijnen. Ten aanzien van het incident op 7 mei 2020 heeft Detailconsult in strijd met haar eigen reglement, geen schriftelijke waarschuwing gegeven maar – na onderzoek – direct ontslag op staande voet verleend. Uit de wijze waarop Detailconsult zelf in het reglement de sancties heeft beschreven, waarbij de ernst van de sanctie is gekoppeld aan het functionieniveau, en voorts duidelijk is aangegeven dat bij herhaling de ernst van de sanctie toeneemt, blijkt reeds dat bij een eerste incident van een medewerker met een functie als die van werknemer, ontslag op staande voet moet worden beschouwd als een te zwaar middel. Ten aanzien van de tweede aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde reden wordt het volgende overwogen. In de ontslagbrief wordt als dringende reden niet genoemd het toebrengen van schade aan de auto van de leidinggevende, maar “vernieling”. Ook wanneer ervan uitgegaan moet worden dat onder vernieling mede begrepen moet worden het onopzettelijk schade toebrengen, levert dit noch zelfstandig, noch in samenhang met de andere grond – het beschonken op het werk verschijnen – een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het hof weegt hierbij mee dat gesteld noch gebleken is dat werknemer opzettelijk of bewust roekeloos schade heeft toegebracht aan de auto van X zoals bedoeld in artikel 7:661 BW. De schade is toegebracht als gevolg van het feit dat werknemer onder invloed van alcohol was. Hoewel werknemer een verwijt gemaakt kan worden van het feit dat hij onder invloed van alcohol is geraakt én in deze toestand achter het stuur is gaan zitten, kan niet gezegd worden dat hij de schade die daarvan het gevolg is opzettelijk en/of bewust roekeloos heeft toegebracht.

Billijke vergoeding

Aangezien de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd als gevolg van het verstrijken van de overeengekomen duur op 25 juni 2020, is de inkomensschade van werknemer een bedrag dat overeenkomt met het brutoloon over de periode vanaf 20 mei 2020 tot en met 25 juni 2020. Het hof ziet, rekening houdend met alle omstandigheden van het geval waaronder de mate van verwijtbaarheid van werkgever en werknemer, de aard en lengte van het dienstverband van werknemer, zijn leeftijd en alle overige omstandigheden van het geval, aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 1.500 bruto, waarbij de transitievergoeding (indien en voor zover deze al verschuldigd zou zijn, gelet op de vervalttermijn van art. 7:686a lid 4 sub b BW) is inbegrepen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-08-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2622

Zaaknummer: 200.288.639/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, T.S. Pieters en M.S.A. Vegter

Advocaten: T.T.H.M. Bruers en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW