

RECHTSPRAAK

Werknemer die onder meer onder invloed van alcohol bij een aanrijding met zijn leaseauto betrokken was, is onterecht op staande voet ontslagen. Gelet op het feit dat werknemer alweer een nieuwe baan heeft en de leaseauto schade heeft geleden, wordt een billijke vergoeding van € 2.400 toegekend.

Feiten

Werknemer is op 25 februari 2019 in dienst getreden bij Degrosolutions B.V. (hierna: DGS) en had de beschikking over een leaseauto van DGS. In de gebruikersovereenkomst die partijen daarover hebben gesloten staat onder meer (i) dat alle kosten en schades die kunnen voortvloeien uit geen goed gebruik volledig door de werknemer moeten worden vergoed en (ii) dat een medewerker niet mag rijden onder invloed van alcohol en/of drugs en/of indien het rijbewijs ongeldig is. Op 6 april 2021 is werknemer met zijn leaseauto in privétijd betrokken geraakt bij een aanrijding terwijl hij onder invloed van alcohol verkeerde. Werknemer heeft dit, na een verlofdag op 7 april, op 8 april 2021 bij DGS gemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer een gesprek gevoerd met DGS. Na dit gesprek heeft hij zijn werkzaamheden voor DGS voortgezet. Op 15 april 2021 heeft een collega van werknemer, melding gedaan bij DGS over ongewenst gedrag van werknemer. Ook een andere collega meldde ditzelfde gedrag te hebben ervaren. De geuite beschuldigingen kwamen neer op lastigvallen met het sturen van berichten en het achtervolgen met de auto. Deze beschuldigingen gaven DGS aanleiding tot het uitvoeren van een nader onderzoek. Bij het innemen van de auto is lange vloeï aangetroffen. Op 16 april 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is bevestigd per brief van 19 april 2021. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd.

Oordeel

Vast staat dat werknemer op 6 april 2021 met zijn leaseauto betrokken is geweest bij een aanrijding, terwijl hij onder invloed van alcohol verkeerde. Volgens DGS was werknemer ook onder invloed van drugs. Net als de kantonrechter oordeelt het hof dat deze omstandigheden, mede gelet op het verweer van werknemer, niet kunnen leiden tot de conclusie dat werknemer op 6 april 2021 onder invloed van drugs heeft gereden. Dat werknemer een verleden heeft van rijden onder invloed van alcohol en/of drugs heeft DGS niet met feiten en omstandigheden onderbouwd en is daarmee evenmin in rechte komen vast te staan. Verder beroept DGS zich op uitlatingen die werknemer over DGS heeft gedaan. Hoewel niet professioneel, zijn deze uitlatingen gedaan in een privégesprek met een andere collega en

waren zij een uiting van frustratie over de werksfeer en bedrijfscultuur. De context daarvan maakt dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Voorts heeft DGS onvoldoende onderbouwd ten aanzien van haar verwijt van grensoverschrijdend gedrag van werknemer richting vrouwelijke collega's. Met de overgelegde verklaringen is wel voldoende vast komen te staan dat werknemer twee vrouwelijke collega's een gevoel van onbehagen en onveiligheid heeft bezorgd. DGS hoeft dat niet te accepteren en is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving, maar het rechtvaardigt geen ontslag met onmiddellijke ingang, ook niet als het hof dit in samenhang met de uitlatingen over DGS en het rijden onder invloed beschouwt. Het hof oordeelt net als de kantonrechter dat DGS in dit geval te snel naar dit uiterste middel heeft gegrepen. Het lag op de weg van DGS om werknemer nadrukkelijk (en gedocumenteerd) op zijn gedrag aan te spreken en een minder vergaande maatregel te treffen. Alle omstandigheden afwegend, waaronder ook de gevolgen voor werknemer (financieel en loopbaantechnisch) oordeelt het hof dat van een dringende reden voor ontslag op staande voet geen sprake is. Ten aanzien van de billijke vergoeding oordeelt het hof dat DGS een verwijt kan worden gemaakt. Hier staat tegenover dat er meerdere situaties zijn voorgevallen waarin werknemer onacceptabel gedrag heeft vertoond en hij schade heeft veroorzaakt aan de leaseauto van DGS. Verder is van belang dat het dienstverband relatief kort heeft geduurd en werknemer al een andere baan heeft gevonden. Al met al acht het hof een billijke vergoeding van € 2.400 bruto passend. Tot slot komt het hof tot de conclusie dat DGS aanspraak maakt op de begrote herstelkosten van de leaseauto. Aan de vereisten van de gebruikersovereenkomst is voldaan, nu werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de aanrijding ook zou zijn ontstaan als werknemer niet onder invloed van alcohol zou hebben verkeerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6362

Zaaknummer: 200.307.941/01

Rechters: M. Willemse, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: N. Duine en L.R. Breuker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW