

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege (een vermoeden van) dronkenschap. Of daarvan sprake is, kan in het midden blijven. Mede gelet op de voorgeschiedenis tussen partijen is geen sprake van een situatie waarin een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2018 bij Nederlandse Verwarmings Service (hierna: NVS) werkzaam als installatiemonteur tegen een salaris van € 3.218,55 bruto per maand. Werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij in beschoonen toestand met de bedrijfsbus een collega naar het werk zou hebben gebracht, waarna hij zonder medeweten van NVS naar huis is gegaan en klanten heeft laten zitten en ook de volgende ochtend (tijdelijk) niet bereikbaar was. Werknemer is van mening dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven en er geen sprake is van een dringende reden. Hij verzoekt – na gebruik te hebben gemaakt van ‘de switch’ – NVS te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding, een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding te betalen. NVS is van oordeel dat het ontslag wel rechtsgeldig is omdat werknemer tijdens werktijd in de bedrijfsbus gereden heeft en daarmee zichzelf en een andere werknemer van NVS en het bedrijfseigendom van NVS ernstig in gevaar heeft gebracht. NVS verzoekt bij tegenverzoek een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer op 26 augustus 2022 op staande voet is ontslagen, dat is één dag na de verweten gedragingen. Het ontslag op staande voet is dan ook onverwijld gegeven. Werknemer betwist dat hij onder invloed van alcohol was. De kantonrechter vindt het – gelet op de schriftelijke verklaringen van de ex-collega’s van werknemer en zijn eigen WhatsApp-bericht van 25 augustus 2022 (*‘ik heb het te bont gemaakt’*) – voldoende aannemelijk dat hij op 24 augustus 2022, althans in de nacht van 24 op 25 augustus 2022, veel alcohol heeft gedronken. Of dat te veel was om in de vroege ochtend van 25 augustus 2022 een auto te mogen besturen, kan onder verwijzing naar artikel 7:678 lid 2 onder c BW naar het oordeel van de kantonrechter in het midden blijven. Gesteld noch gebleken is dat werknemer eerder is gewaarschuwd voor het onder invloed verschijnen op het werk en/of het onder invloed besturen van de bedrijfsbus. Hoewel de kantonrechter uiteraard onderkent dat het onder invloed rijden (in een bedrijfsauto) in beginsel van een andere orde is dan ‘slechts’ onder invloed op de werkvloer verschijnen, én de kantonrechter kan begrijpen dat NVS redenen zag om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, vindt de kantonrechter dat geen

sprake is van een zodanige gedraging dat van NVS niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Het ontslag op staande voet is een ultimum remedium met ingrijpende gevolgen voor een werknemer en bij gebreke van enige waarschuwing ten aanzien van dit gedrag had NVS naar het oordeel van de kantonrechter moeten volstaan met een minder zware maatregel. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding van € 2.896 bruto en een transitievergoeding van € 5.132,70 bruto. NVS heeft verzocht werknemer te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding in verband met door hem veroorzaakte schade aan een door NVS gehuurde (bedrijfs)auto. Ter zitting is namens werknemer verklaard dat deze schade niet betwist wordt en dat hij bereid is de schade te vergoeden. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 2.000, hetgeen een nettobedrag is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12505

Zaaknummer: 10138684 \ AO VERZ 22-114

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: A.T. Leigh en J.T. Drenth

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW