

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt stand. Onaangekondigd wegblijven van werknemer omdat hij niet langer werk van anderen wil overnemen, is werkweigering. Werkgever kan de veroorzaakte schade aan de leaseauto niet op werknemer verhalen.

Feiten

Werknemer is per 28 februari 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden bij ZonVandaag B.V. (hierna: ZonVandaag) in dienst getreden. ZonVandaag heeft met werknemer een “Gebruiksovereenkomst auto van de zaak” gesloten op basis waarvan aan hem een leaseauto ter beschikking is gesteld. In artikel 2.2 van deze overeenkomst is bepaald dat schade die het gevolg is van niet behoorlijk gebruik, waarvoor werkgever aansprakelijk wordt gesteld, door werkgever op werknemer zal worden verhaald. Op 6 oktober 2022 is tussen werknemer en ZonVandaag gesproken over de afwezigheid van werknemer gedurende enkele dagen in verband met zijn arrestatie voor en verhoor over een privékwestie en over de volgens ZonVandaag veel ‘vreemde’ ritten met de leaseauto die misbruik doen vermoeden, het roken in de leaseauto en het daarin aantreffen van gebruikte (lachgas)ballonnen. Werknemer heeft hiervoor een officiële waarschuwing ontvangen van ZonVandaag. Op 17 oktober 2022 heeft werknemer, die op weg was naar een vriend, een eenzijdig ongeval veroorzaakt met de ter beschikking gestelde leaseauto. Vanaf 8 december 2022 is werknemer enige tijd bij ZonVandaag afwezig geweest wegens een medische ingreep. In e-mailbericht van 27 december 2022 heeft ZonVandaag aan werknemer gevraagd in verband met zijn re-integratie bepaalde werkzaamheden op te pakken. Met een factuur van 7 januari 2023 heeft de leasemaatschappij ZonVandaag € 3.000 in rekening gebracht wegens “schade eigen risico” voor de door werknemer gebruikte leaseauto. ZonVandaag heeft werknemer in een brief van 12 januari 2023 bevestigd dat zij op 10 januari 2023 met hem heeft besproken dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 12 januari 2023 corresponderen partijen over het tijdstip van aanvang van de (vervangende) werkzaamheden. ZonVandaag geeft hierbij onder meer aan dat het niet opvolgen van de aanwijzingen zal worden beschouwd als werkweigering, waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Werknemer is 12 januari 2023 niet op het werk bij ZonVandaag verschenen. Werknemer is op 13 januari 2023 wel op het werk verschenen, waarna een gesprek heeft plaatsgevonden. Na afloop van het gesprek heeft ZonVandaag werknemer ontslag op staande voet gegeven wegens werkweigering en dit vervolgens schriftelijk bevestigd. Met een brief van 27 januari 2023 heeft ZonVandaag werknemer de eindafrekening toegezonden voor loon tot 13 januari 2023, vakantiegeld en uitbetaalde vakantieduren. Daaruit volgt dat werknemer, na inhouding van € 3.000 vanwege de schade, nog € 1.497,16 aan ZonVandaag moet betalen. De kantonrechter heeft onder meer in

eerste aanleg het ontslag op staande voet in stand gelaten en het tegenverzoek van ZonVandaag tot veroordeling van werknemer tot vergoeding van het bij haar in rekening gebrachte bedrag van de leasemaatschappij niet-ontvankelijk verklaard. Werknemer beoogt met zijn hoger beroep dat zijn verzoeken alsnog worden toegewezen. ZonVandaag beoogt met haar hoger beroep dat haar tegenverzoek alsnog wordt behandeld en toegewezen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat het ontslag op staande voet standhoudt. Het wegblijven van werknemer wordt gezien als werkweigering. Daarbij komt dat werknemer eerder herhaalde keren is aangesproken op het niet (op tijd) op het werk komen. Ook los van het niet of te laat komen is het verloop van de samenwerking in die relatief korte periode verre van rimpelloos geweest. Ook als het hof rekening houdt met de omstandigheid dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst al was aangezegd en met de persoonlijke belangen van werknemer, oordeelt het dat de handelwijze van werknemer dusdanig ernstig is dat dit een dringende reden oplevert die het ontslag op staande voet rechtvaardigt.

De financiële gevolgen van het ontslag op staande voet

Werknemer moet de gefixeerde schadevergoeding aan ZonVandaag betalen. ZonVandaag is een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. ZonVandaag dient het loon tot het ontslag te betalen omdat zij geen vergoeding van schade aan de leaseauto mag verrekenen. Ook als het gebruik privé was, is de door ZonVandaag gestelde schade niet verhaalbaar. Het gaat met € 3.000 om een schadebedrag van een, afgezet tegen het loon, meer dan geringe omvang dat doorgaans door een werknemer niet of bezwaarlijk is te dragen, terwijl in de gebruikersovereenkomst de mogelijkheid van verhaal van een bedrag met zo'n omvang niet voldoende duidelijk is gemaakt. Ook blijkt niet dat werknemer door ZonVandaag erop is gewezen dat hij dat risico op verhaal zou kunnen ontgaan door zelf een aanvullende of volledige verzekering af te sluiten. De eisen van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW staan dan ook in de weg aan verhaal op werknemer van genoemd bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:688

Zaaknummer: 200.330.480/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: M. Helmantel en L. Sandberg

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW