

RECHTSPRAAK

werknemer/Valero Marketing Supply-Aruba

Ontslag op staande voet wegens betrokkenheid verkeersongeval onder invloed van alcohol buiten werktijd onrechtmatig.

Werknemer is op 4 oktober 1999 bij Valero in dienst getreden als ‘fueler’ op het vliegveld. Werknemer is op 17 oktober 2014 op staande voet ontslagen, omdat hij op 21 september 2014 omstreeks 22.45 uur, onder invloed van alcohol betrokken was geraakt bij een verkeersongeval en zijn rijbewijs voor een periode van 9 maanden – tot 21 juni 2015 – is ingevorderd. Werknemer vordert schadevergoeding wegens een kennelijk onredelijke opzegging. Het ontslag is niet kennelijk onredelijk, nu er sprake is van een dringende reden. Door het gedrag van werknemer is Valero het noodzakelijke vertrouwen in werknemer kwijtgeraakt. Bovendien kan werknemer zijn werkzaamheden niet verrichten zolang hij zijn rijbewijs niet heeft. Valero heeft geen ander werk voor hem.

Het Gerecht in Eerste Aanleg oordeelt als volgt. Op grond van het alcoholbeleid van Valero mag een werknemer tijdens zijn werkzaamheden geen alcohol gebruiken of gevolgen ondervinden van het gebruik van alcohol voorafgaande aan het werk. Volgens Valero diende werknemer de dag na de aanrijding weer vroeg te beginnen en dient te worden aangenomen dat werknemer dan nog steeds onder invloed zou zijn geweest van het alcoholgebruik de avond daarvoor. De rechter oordeelt dit als onvoldoende voor een dringende reden. Niet staat vast dat werknemer de volgende ochtend moest werken en evenmin dat hij dan nog steeds onder de invloed van alcohol zou zijn geweest. Ook het feit dat het rijbewijs van werknemer gedurende 9 maanden is ingevorderd ten gevolge waarvan hij zijn werk niet kan doen, levert, afzonderlijk noch in onderlinge samenhang beschouwd, evenmin een dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Immers, een werknemer die door feiten en omstandigheden die voor zijn rekening en risico komen de bedongen werkzaamheden niet kan verrichten, heeft geen recht op loon op basis van de hoofdregel: geen werk, geen loon. Valero had derhalve kunnen volstaan met een schorsing zonder behoud van loon gedurende de periode dat werknemer niet in staat was zijn reguliere werkzaamheden te verrichten. Voor zover van Valero naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet geleverd kon worden om het dienstverband gedurende deze periode te handhaven, had zij de arbeidsovereenkomst op reguliere wijze kunnen beëindigen door een ontslagvergunning aan te vragen en vervolgens op te zeggen, dan wel een ontbindingsverzoek in te dienen. Het arrest Hyatt/Dirks (HR 14 september 2007, JAR 2007/250) gaat in casu niet op.

Het ontslag is kennelijk onredelijk. De schadevergoeding, als bedoeld in artikel 7A:1615s lid 1 BW, dient ertoe de benadeelde een zekere mate van genoegdoening te verschaffen, in overeenstemming met aard en ernst van de tekortkoming van de wederpartij. De hoogte van deze vergoeding houdt nauw verband met de omstandigheden die hebben geleid tot het oordeel over de kennelijke onredelijkheid van het ontslag. Het aantal dienstjaren en de leeftijd van de benadeelde zijn factoren waarmee de rechter bij de begroting van de schade rekening kan houden. In hoeverre de lengte van het dienstverband en de hoogte van de leeftijd van de benadeelde een rol spelen, zal afhangen van de omstandigheden van het concrete geval die tot het oordeel hebben geleid dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Dit betekent dat zij individueel moeten worden meegewogen. Dat de rechter daarbij in het algemeen meer gewicht aan deze factoren toekent naarmate het dienstverband langer heeft geduurd en de leeftijd van de betrokkene hoger is, is in overeenstemming met de aard van de aansprakelijkheid en van de schade. Werknemer heeft een dienstverband van ruim 15 jaar. Met zijn leeftijd kan het gerecht geen rekening houden, omdat deze onbekend is. Ter zitting werd duidelijk dat werknemer een schadevergoeding vordert gelijk aan 18 maanden salaris, dan wel een bedrag van Afl. 60.000 bruto. Met Valero is het gerecht van oordeel dat werknemer deze vordering onvoldoende feitelijk heeft onderbouwd. Op grond van het bepaalde in artikel 7A:1615s BWA kan de rechter een schadevergoeding naar billijkheid toewijzen. Nu werknemer als gewaarschuwd mens wist dat hij voorzichtig moest zijn met het nuttigen van alcohol voorafgaande aan het werk en desalniettemin het risico heeft gelopen om de volgende dag nog onder invloed te zijn – hoewel dit in rechte niet is vastgesteld – acht het gerecht een vergoeding van AWG 30.000 bruto in casu billijk.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 23-06-2015

ECLI: ECLI:NL:OGEAA:2015:113

Zaaknummer: E.J. 76 van 2015

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: C.R. Foy en M.E.D. Brown

Wetsartikelen: 7A:1615s BWA