

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet van werknemer: rijden met te veel drank op na een personeelsfeest levert, gelet op de aard van de onderneming en de functie van de werknemer, een dringende reden op.***

### *Feiten*

Werkgeefster is een onderneming die actief is in de transportsector. Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden bij werkneemster in de functie van projectmedewerker. Werknemer werkt op de afdeling DTT (Diesel, Tol en Telefonie), waar hij zich onder meer bezighoudt met het instrueren/voorlichten van chauffeurs op het gebied van zuinig rijden en hoe op een verantwoordelijke wijze om te gaan met de trucks en trailers van werkgeefster. In verband hiermee worden door werknemer rijtrainingen opgezet. Na afloop van een kerstborrel op 10 december 2016, in de nacht van 10 op 11 december 2016 na 2.00 uur, is werknemer in zijn auto gestapt en weggereden van de feestlocatie. Hij heeft toen een eenzijdig verkeersongeval veroorzaakt waarbij schade is veroorzaakt aan de auto van een derde en zijn eigen auto onherstelbaar is beschadigd. Een passant heeft de politie gealarmeerd die hem, na een alcoholtest, naar huis heeft gebracht. Het alcoholpromillage was hoger dan 2‰. Op zondagochtend 11 december 2016 heeft de echtgenote van werknemer werkgeefster van het ongeval op de hoogte gesteld. Op maandagochtend 12 december 2016 is werknemer ter verantwoording geroepen bij de mededirecteur, waarbij het hoofd Personeelszaken aanwezig was. Bij brief van 16 december 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

### *Oordeel*

Tegen de achtergrond van de aard van de onderneming (transport) en de activiteiten die de onderneming ontplooit om werknemers te doordringen van de gevaren van het rijden met alcohol, is het hof van oordeel dat, gezien de voorbeeldfunctie die werknemer vervulde op het gebied van verkeersveiligheid, zijn gedrag in de nacht van 10 op 11 december 2016, waarin hij met veel te veel alcohol op achter het stuur is gekropen na afloop van een personeelsfeest, een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. Voor het hof is daarbij niet zozeer van belang of werknemer ook specifiek voorlichting gaf over het gebruik van alcohol. Ook wanneer dat onderwerp niet ter sprake kwam in zijn trainingen en werkzaamheden, zoals werknemer met klem heeft aangevoerd, blijft over dat hij zich bezighield met het geven van

trainingen op het gebied van veilig rijden (met het doel het brandstofverbruik terug te dringen en schade te verminderen). Met die rol valt in het licht van de aandacht die werkgeefster binnen haar onderneming besteedt aan het wijzen op de gevaren van rijden met alcohol niet te verenigen dat werknemer met alcohol op achter het stuur is gekropen (en tegen een auto is aangereiden). Nu werkgeefster in haar brief van 16 december 2016 expliciet heeft medegedeeld dat zij ook tot ontslag op staande voet zou zijn gekomen wanneer slechts een deel van de door haar genoemde verwijten komt vast te staan, staat het feit dat het hof de vraag of werkgever zich al dan niet bezighield met voorlichting over de gevaren van alcohol in het verkeer buiten beschouwing laat, aan de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet niet in de weg. De door werknemer aangevoerde (persoonlijke) omstandigheden leiden niet tot een ander oordeel. Anders dan werknemer betoogt, kan ook niet worden gezegd dat het alcoholmisbruik zich strikt in privé-tijd heeft afgespeeld. Het alcoholgebruik heeft immers plaatsgevonden tijdens een personeelsfeest, een werkgerelateerde samenkomst, en staat dus niet (geheel) los van het werk. Werknemer heeft verder aangevoerd dat de werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen voor het voorkomen van dergelijke situaties. Ook daarin volgt het hof werknemer niet. Zoals hij zelf desgevraagd ter zitting heeft verklaard, wist hij dat er busjes reden maar ging hij niet mee omdat de groep mensen in de bus meestal nog weer verder ging met feesten. Nog los van de vraag of de werkgever voldoende maatregelen heeft genomen, waarvan het hof op grond van het voorgaande wel uitgaat, blijft het ook de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer om niet met (ruimschoots) te veel drank op achter het stuur te gaan zitten.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 14-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:2479

**Zaaknummer:** 200.225.313

**Rechters:** S.C.P. Giesen, A.E.F. Hillen en C. Hoogland

**Advocaten:** H. Dijks en L. Hesselink

**Wetsartikelen:** 7:683 lid 4 BW, 7:682 lid 6 BW, 7:677 lid 2 BW, 7:673 lid 9 BW, 7:681 lid 1 BW en 7:673a lid 7 sub c BW