

RECHTSPRAAK

werknemer/Menzies Aviation (Freighter Handling) B.V.

Werknemer die alcohol heeft genuttigd tijdens of na werktijd is onterecht op staande voet ontslagen. Werkgever heeft niet voortvarend gehandeld en heeft gekozen voor ultimum remedium terwijl werknemer heeft gewerkt op verzoek van zijn leidinggevende, die op de hoogte was van het drinken van alcohol.

Feiten

Werknemer is op 14 april 2004 in dienst getreden bij Menzies Aviation (Freighter Handling) B.V. (hierna: Menzies). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Freight Handling Coördinator (voorman). Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Cao Menzies Aviation van toepassing. Menzies houdt zich bezig met de vrachtafhandeling van luchtvaartmaatschappijen op het grondgebied van de luchthaven Schiphol. Op 8 juli 2019 is werknemer door Menzies op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat als reden opgenomen – kort samengevat – het nuttigen van alcoholische drank onder werktijd. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om Menzies te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag – kort weergegeven – dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer stelt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden en dat een dringende reden ontbreekt.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Menzies wist op 29 juni 2019 al dat werknemer op die dag alcohol had gedronken in de rustruimte. Vaststaat immers dat de leidinggevende van werknemer, die hem vroeg of hij het China Airlines vliegtuig alsnog wilde afhandelen, dat heeft waargenomen. Werknemer heeft het alcoholgebruik ook nooit ontkend. Van Menzies had verwacht mogen worden dat zij werknemer kort daarna (na het weekend) ten minste van haar vermoeden over het bestaan van een dringende reden op de hoogte zou hebben gebracht en zou hebben geschorst hangende het onderzoek). Menzies heeft werknemer in plaats daarvan echter nog tot vrijdagochtend 5 juli 2019 06:30 uur laten doorwerken, zonder dat hij wist dat Menzies een

onderzoek had ingesteld naar hetgeen zich op 29 juni 2019 had voorgedaan. Verder acht de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat het feitencomplex dat Menzies aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, reeds op 5 juli 2019 vaststond voor haar. Nu Menzies heeft nagelaten haar standpunt omtrent de pogingen tot het bereiken van werknemer op 5 juli 2019 te onderbouwen, wordt zij hierin niet gevolgd. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat het gesprek van 8 juli 2019 onderdeel uitmaakte van het onderzoek dat Menzies had ingesteld naar het bestaan van de dringende reden. Vast staat immers dat tussen het moment van aanvang van het gesprek om 13:00 uur en het moment dat werknemer door Menzies – nadat zijn schipholpas en sleutels waren ingenomen en werknemer op twee verdiepingen zijn kluisjes moest leegmaken – naar de poort van het terrein is begeleid, nog geen half uur is verstreken. Gelet op deze gang van zaken acht de kantonrechter onvoldoende aannemelijk geworden dat van hoor en wederhoor van enige serieuze omvang sprake is geweest. Dat sprake was van een tussengelegen weekend en dat Menzies werknemer, nadat hij de hele week in de nachtdiensten had gewerkt, zijn nachtrust wilde gunnen, doet daaraan niet af. Menzies had het ontslag aan werknemer ook in het weekend kunnen verlenen (bijvoorbeeld bij aangetekende brief), omdat – zoals hiervoor is overwogen – een nader persoonlijk gesprek met werknemer immers kennelijk volgens Menzies niet nodig was. De conclusie is dat de kantonrechter van oordeel is dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en er ook overigens formele gebreken kleven aan het ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat Menzies in de gegeven omstandigheden niet had moeten overgaan tot het geven van het als ultimum remedium geldende ontslag op staande voet. Menzies had kunnen volstaan met een minder verstrekkende maatregel, bijvoorbeeld een waarschuwing, zoals zij ook bij een andere werknemer heeft gedaan.

Vergoedingen

De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 10.000 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter onder meer in aanmerking dat het aannemelijk is dat zonder het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst ten minste nog 4,5 maand had voortgeduurd, ervan uitgaande dat Menzies een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter zou hebben ingediend. Verder neemt de kantonrechter in aanmerking: (1) de lengte van het dienstverband van werknemer bij Menzies, (2) de hoogte van het laatstverdiende salaris en (3) de omstandigheid dat werknemer binnen enkele maanden na het ontslag ander werk heeft gevonden (alhoewel tegen een lager salaris). Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, valt bij gebreke aan een dringende reden en de hiervoor vastgestelde feiten en omstandigheden niet in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Voor zover Menzies aanvoert dat het werknemer in ernstige mate valt te verwijten dat hij in strijd heeft gehandeld met de bij hem kenbare regels, is het overtreden van die regels – meer in het bijzonder het verrichten van werkzaamheden terwijl werknemer alcohol had genuttigd – in feite gebeurd op verzoek van de leidinggevende, zodat dit

werknemer naar het oordeel van de kantonrechter nu niet kan worden tegengeworpen. Dat betekent dat Menzies de transitievergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:9937

Zaaknummer: 8017001 \ AO VERZ 19-121

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S. Booij en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW