

RECHTSPRAAK

Het nuttigen van alcohol tijdens werktijd door werknemer die vrachtluchten afhandelt levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op (o.a. gelet op functioneren werknemer, duur dienstverband en onduidelijk sanctiebeleid). Wel ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding te matigen van € 10.000 naar € 2.500.

Feiten

Werknemer is op 14 april 2004 in dienst getreden bij Menzies Aviation B.V. (hierna: Menzies). Werknemer is laatstelijk werkzaam geweest als Freight Handling Coördinator. Menzies houdt zich bezig met de vrachtafhandeling van luchtvaartmaatschappijen op het grondgebied van de luchthaven Schiphol. Binnen Menzies en op Schiphol gelden verschillende (veiligheids)voorschriften en regels. Een van de regels is dat het medewerkers van Menzies tijdens werktijd verboden is om onder invloed te zijn van alcohol, het bij zich te dragen of te nuttigen. Op 8 juli 2019 heeft Menzies werknemer op staande voet ontslagen wegens het tijdens zijn dienst, samen met een aantal collega's, nuttigen van alcoholische dranken in de eetruimte. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om – kort gezegd – Menzies te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 31.553,11 bruto, de transitievergoeding van € 22.734,02 bruto en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 7.888,27 bruto. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het op 8 juli 2019 door Menzies aan werknemer gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en heeft een billijke vergoeding passend geacht. Daarnaast is Menzies veroordeeld tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Dringende reden*

Met grief III betoogt Menzies dat de aan werknemer verweten gedragingen wel degelijk een dringende reden vormden voor het ontslag op staande voet. Vast staat dat werknemer op 29 juni 2019 alcohol naar het werk heeft meegenomen, dat werknemer die avond rond 22.11 uur en in de daarop volgende nacht rond 01.06 uur in de rust- en eetruimte van Menzies alcohol heeft gedronken en dat werknemer ná het nuttigen van alcohol tussen voormelde tijdstippen werkzaamheden heeft verricht in de zin van de afhandeling van een vlucht. Daar staat echter tegenover dat werknemer door zijn toenmalige leidinggevende aan het einde van de avond is gevraagd langer door te werken en te helpen bij de afhandeling van een vlucht, terwijl hij had

gezien dat verschillende werknemers van Menzies hadden gedronken. Niet is gesteld of gebleken of hij werknemer op enig moment heeft gevraagd of hij ook had gedronken. Uiteraard had werknemer een keuze en kan hij ervoor verantwoordelijk worden gehouden dat hij na het nuttigen van alcohol genoemde werkzaamheden is gaan verrichten, maar werknemer heeft naar zijn zeggen zijn leidinggevende en Menzies van dienst willen zijn en het hof heeft geen reden daaraan te twijfelen. Daarnaast weegt het hof mee dat onduidelijk is gebleven welke gevolgen Menzies in het algemeen verbindt aan overtreding van het binnen haar organisatie geldende alcoholverbod. Verder is van belang het tot 29 juni 2019 goed functioneren van werknemer, de duur van zijn dienstverband (vijftien jaar) en de omstandigheid dat werknemer zich niet eerder aan een dergelijke overtreding van de regels van Menzies schuldig heeft gemaakt. De gewraakte gedragingen van werknemer afgewogen tegen genoemde omstandigheden leiden tot het oordeel dat voor Menzies geen dringende reden bestond voor een ontslag op staande voet.

Hoogte van de billijke vergoeding

Grief VI heeft betrekking op de hoogte van de aan werknemer toegekende billijke vergoeding. De aan werknemer verweten gedragingen zouden naar verwachting een redelijke grond voor ontbinding hebben opgeleverd. Het hof neemt, evenals de kantonrechter, tot uitgangspunt dat het aannemelijk is dat zonder het ontslag op staande voet het dienstverband van werknemer, rekening houdend met de voor werknemer geldende opzegtermijn, ten minste nog vier en een halve maand zou hebben voortgeduurd als Menzies een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend. Verder weegt het hof mee dat werknemer binnen een relatief korte periode ander werk heeft gevonden, zij het tegen een lager brutomaandsalaris. Daarnaast wordt meegewogen het verwijt dat Menzies kan worden gemaakt door in de gegeven omstandigheden over te gaan tot een ontslag op staande voet, mede in het licht van het lange dienstverband van werknemer en zijn goede functioneren tot het moment van het ontslag. Wel betreft het hof de relatief hoge bedragen van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding waarop werknemer recht heeft bij de begroting van de aan werknemer toe te kennen billijke vergoeding. Een en ander in ogenschouw nemend acht het hof een bedrag van € 2.500 bruto passend. Dat betekent dat grief VI in zoverre doel treft. De overige grieven falen. De slotsom is dat de bestreden beschikking zal worden vernietigd wat betreft de hoogte van de aan werknemer toegekende billijke vergoeding. Voor het overige wordt deze beschikking bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2450

Zaaknummer: 200.272.914/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.M. Smit en S.M.M. Garben

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

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW