

RECHTSPRAAK

Bluemarine Offshore Yard Services/werknemer

Ontslag op staande voet medewerker offshorewerkgever wegens onder invloed verschijnen op werk niet rechtsgeldig ondanks duidelijke zero-tolerancebeleidsregels. Ontslag op staande voet is ultimum remedium. Ontbreken van duidelijke sancties in beleidsregels van werkgever.

Werknemer is in dienst van BOYS als warehouseman. Voor de werkzaamheden die een warehouseman uitoefent, moet hij ook met een vorkheftruck op de werf rijden. BOYS maakt deel uit van de Zwitserse Allseas Groep, een wereldleider in offshore installatie van pijpleidingen voor olie- en gastransport. Binnen BOYS en/of Allseas gelden verschillende reglementen, waaronder de ‘corporate drug and alcohol policy’. Op vrijdag 14 juni 2013 verschijnt werknemer op het werk, maar wordt hij kort daarna geconfronteerd met zijn leidinggevende die hem erop wijst dat hij (werknemer) een alcohollucht verspreidt. Er wordt een blaastest afgenomen, waaruit blijkt dat hij te veel op heeft. werknemer stelt dat hij die avond is wezen ‘stappen’ en met een aantal biertjes op rond 3.00 uur naar bed is gegaan. Dat er nog sprake is van alcohol dampen om 7.00 uur is dan niet uitgesloten. BOYS heeft werknemer diezelfde dag nog op staande voet ontslagen, niettegenstaande de ‘spijt-e-mail’ die werknemer die dag nog aan BOYS heeft gestuurd. Na het ontslag is werknemer opgenomen op een klinische afdeling van BoumanGGZ. Er is bij hem sprake van psychische problemen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet nietig geoordeeld, omdat uit het duidelijke beleid van werkgever wel volgde dat ‘sancties’ zouden worden opgelegd, maar niet welke sancties dat waren. Ontslag op staande voet is een vergaande sanctie. In casu had een minder vergaande sanctie voor de hand gelegen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof acht van belang dat BOYS in de ‘corporate drug and alcohol policy’ weliswaar een arbeidsplaats ‘(...) free from the adverse effects of drugs and alcohol’ voorstaat en dat ‘(...) persons working (...) for Allseas are strictly prohibited to be under the influence of alcohol (...)’ maar slechts met ontslag worden bedreigd ‘[e]mployees found selling or distributing alcohol or drugs on company premises’, zij worden ‘dismissed’. En gesteld is (slechts): ‘Jij bent vanmorgen onder invloed van alcohol op het werk verschenen.’ Daarmee zou werknemer, die als aangenomen niet ‘free from the adverse effects of alcohol’ op het werk verscheen, ‘(...) may be subject to disciplinary action’ van BOYS worden. BOYS maakte ten pleidooie onderscheid tussen offshore/crew en andere werknemers. In dit kort geding heeft BOYS onvoldoende gemotiveerd dat werknemer als werknemer aan de wal wist dat hij een

ontslag op staande voet kon verwachten bij het onder invloed van alcohol op het werk verschijnen. Het hof herinnert aan het ter zitting door het hof voorgelegde en door (de raadsman van) BOYS erkende tekstuele onderscheid tussen de woorden 'may be' en 'will be' in de vijfde alinea van de 'corporate drug and alcohol policy'. De stelling van BOYS dat voorts werknemer de policy van BOYS met betrekking tot het onder invloed van alcohol op het werk verschijnen uit andere ontslagen heeft moeten begrijpen, is niet overtuigend, nu het daartoe aangevoerde ontslag van collega-werknemer 1 uit hetzelfde incident volgde en de twee werknemers in IJmuiden kennelijk ontslagen zijn ná het onderhavige incident met werknemer. Eerdere ervaring met een werknemer die onder invloed op het werk verscheen was er ook niet. Waarom BOYS heeft gekozen voor de zwaarst mogelijke sanctie, heeft zij in dit kort geding niet voor het voetlicht kunnen krijgen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-12-2013

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2013:5128

Zaaknummer: 200.133.193/01

Rechters: J.W. van Rijkom, V. Disselkoen en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: H.T. ten Have en J. Berkouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW