

RECHTSPRAAK

Thyssen Krupp Veerhaven B.V./werknemer

Hoewel scheepvaartbedrijf belang heeft bij handhaving alcohol- en drugsbeleid, leidt een juiste afweging van de belangen van stuurman (die een dag voor het werk in privétijd een joint heeft gerookt) tot een minder vergaande sanctie dan ontbinding wegens een dringende reden. Protocol geeft ruimte voor het geven van een waarschuwing. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Werknemer heeft sinds 2004 via een uitzendbureau gewerkt bij Thyssen Krupp (scheepvaartbedrijf) en is daar in 2007 in dienst getreden. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van stuurman/vervangingskapitein op de havenduwbboot Bison. Thyssen Krupp hanteert een veiligheidsbeleid waaronder een alcohol- en drugsbeleid (protocol). De inhoud van het protocol is bekend gemaakt aan het personeel. Tevens is het personeel bekend met handhaving van het protocol door Thyssen Krupp en dat er op gezette tijden (onaangekondigde) controles worden uitgevoerd. Werknemer heeft op 2 september 2014 in zijn privétijd één joint gerookt. Op 3 september 2014 is werknemer tijdens zijn werkzaamheden aan boord van de Bison getest. Bij hem worden sporen van THC, zijnde een actieve stof van cannabis, aangetroffen. Per gelijke datum is werknemer door Thyssen Krupp geschorst. Thyssen Krupp verzoekt ontbinding, primair wegens een dringende reden, en voert het volgende aan. De zaak heeft voor Thyssen Krupp een principieel karakter. Thyssen Krupp hanteert een zerotolerancebeleid ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs. Op overtredingen van het alcohol- en drugsprotocol door stuurlieden en kapiteins volgt ontslag. Zij hebben immers een voorbeeldfunctie en zijn direct verantwoordelijk voor de veiligheid aan boord.

De kantonrechter onderkent dat Thyssen Krupp bij de uitvoering van de werkzaamheden binnen haar onderneming een groot belang heeft bij duidelijke veiligheidsinstructies, waaronder een anti-alcohol- en drugsbeleid en handhaving daarvan. Bij haar keuze om in het geval van werknemer beëindiging van het dienstverband na te streven vanwege het bij hem aantreffen van sporen van cannabis, hetgeen een overtreding van het protocol oplevert – wat tussen partijen op zich niet in geschil is – heeft zij echter onvoldoende rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van werknemer, waarvoor ook haar eigen protocol, gelet op de redactie van artikel 17, ruimte geeft. Een juiste afweging van de belangen van werknemer had dienen te leiden tot een minder vergaande sanctie dan die Thyssen Krupp

thans voor ogen staat. Een waarschuwing in de zin van artikel 15 van het protocol was meer aangewezen geweest. Niet gesteld of gebleken is immers dat op 3 september 2014 de veiligheid van de collega's van werknemer aan boord van de Bison of van anderen in het vaargebied in gevaar is geweest of dat er onveilige situaties konden ontstaan door het nog aanwezig zijn van sporen van THC bij werknemer. Voorts staat tussen partijen als onbetwist door werknemer gesteld vast dat hij gedurende de tien jaar dat hij werkzaam was voor Thyssen Krupp altijd goed heeft gefunctioneerd, hij zich heeft opgewerkt van matroos tot zijn huidige functie en onder collega's wordt gewaardeerd om zijn plichtsbesef, betrouwbaarheid en vakkundigheid. Werknemer heeft nooit eerder een waarschuwing gehad en is nooit eerder positief bevonden op THC. Voorts is voldoende aannemelijk dat werknemer – weliswaar ten onrechte – in de veronderstelling verkeerde dat de dag na gebruik van cannabis geen sporen daarvan meer bij hem aanwezig zouden zijn en dat er geen sprake is geweest van een willens en wetens handelen zoals door Thyssen Krupp is gesteld. Thyssen Krupp heeft zich er nog op beroepen dat de dienstbetrekkingen met andere collega's bij overtreding van het protocol zijn beëindigd, al dan niet door het accepteren van vaststellingsovereenkomsten. De kantonrechter gaat aan dit argument voorbij, aangezien het in een geschil als het onderhavige gaat om een specifieke – persoonlijke – belangenafweging en niet gesteld of gebleken is dat die andere gevallen gelijke dan wel vrijwel gelijke omstandigheden kenden als in het geval van werknemer. Van een dringende reden is geen sprake. Ook is ontbinding wegens een vertrouwensbreuk niet gerechtvaardigd, zodat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:10825

Zaaknummer: 3562317 VZ VERZ 14-14169

Rechters: K. Bezuijen

Advocaten: F. van Schaik en M.J. den Hollander-Fischer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW