

RECHTSPRAAK

Bombardier Aerospace Netherlands B.V./werknemer

Ontbindingsverzoek e-grond afgewezen. Onder invloed van alcohol op het werk verschijnen levert in casu geen redelijke grond voor ontbinding op, ongeacht grote verantwoordelijkheden werknemer als (onder meer) reparateur van vliegtuigen. Opzegverbod tijdens ziekte niet aan de orde, daar niet valt op te maken dat sprake is van een alcoholverslaving.

Werknemer is op 1 juli 2010 in dienst getreden bij Bombardier Aerospace Netherlands B.V. (hierna: Bombardier). Werknemer is werkzaam op Schiphol Airport, waar hij onderhoud en reparaties pleegt aan vliegtuigen van Bombardier. Tevens is werknemer voorzitter van de ondernemingsraad van Bombardier. Ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs bepaalt de Drug and Alcohol Policy van Bombardier dat het de werknemer is verboden onder invloed van alcohol of verdovende middelen op het werk te zijn en dat overtreding van dit beleid onder meer tot ontslag kan leiden. Daarnaast staat in voornoemde regels dat werknemers geen alcohol mogen nuttigen acht uur voor aanvang van de dienst. Werknemer heeft in de avond van 29 oktober 2015 alcohol genuttigd. Hij had de volgende ochtend vanaf 7.00 uur dienst. Diverse collega's hebben op 30 oktober 2015 bij de projectmanager melding gemaakt van het feit dat de adem van werknemer sterk naar alcohol rook. Werknemer heeft vervolgens vrijwillig zijn medewerking verleend aan een blaastest en heeft toen een 'A' (Alert)-indicatie geblazen. Later is een tweede blaastest afgenomen. De uitslag van die ademanalyse was 90 microgram alcohol per liter uitgeademde lucht. Bombardier heeft werknemer op 30 oktober 2015 op non-actief gesteld. Bombardier verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte en daarom moet worden afgewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het journaal van de huisarts van werknemer komt weliswaar een beeld naar voren dat bij werknemer sprake is van alcoholmisbruik, maar daaruit valt niet op te maken dat bij hem sprake is van een alcoholverslaving. De conclusie dat sprake is van een ziekte of gebrek is dan ook niet gerechtvaardigd. Dit geldt temeer nu werknemer zelf heeft verklaard dat hij geen dagbehandeling ondergaat of medicatie voorgeschreven heeft gekregen. Nu verder ook nergens uit blijkt dat werknemer na 30 oktober 2015 ongeschikt is geworden voor het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en het verzoek

ook niet samenhangt met een ziekte van werknemer, oordeelt de kantonrechter dat van (reflexwerking van) het opzegverbod tijdens ziekte geen sprake is.

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Bombardier naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Voorop staat dat niet is komen vast te staan dat werknemer een strafbaar feit heeft begaan toen hij onder invloed van alcohol op het werk verscheen. Partijen zijn het er ook over eens dat de functie van grondwerktuigkundige grote verantwoordelijkheden met zich brengt; een kleine fout in de reparatie of het onderhoud van een vliegtuig kan namelijk tot catastrofale gevolgen leiden. Daarnaast heeft werknemer als voorzitter van de ondernemingsraad binnen Bombardier een gevoelige functie en een voorbeeldfunctie. De kantonrechter acht het feit dat werknemer onder invloed van alcohol op het werk is verschenen echter niet zodanig verwijtbaar dat van Bombardier niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met hem voort te zetten. Werknemer heeft op 30 oktober 2015 volledig meegewerkt aan blaastesten, direct erkend een fout te hebben gemaakt en na voornoemde datum professionele hulp gezocht voor zijn alcoholgebruik, om herhaling te voorkomen. Tevens is niet komen vast te staan dat werknemer eerder een waarschuwing heeft ontvangen. Onder de gegeven omstandigheden en gelet op de gevolgen die de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor werknemer heeft, daarbij ook in aanmerking nemend zijn leeftijd, zijn lange dienstverband en goede staat van dienst en de mogelijk moeilijke positie op de arbeidsmarkt door het eenzijdige karakter van zijn werkzaamheden, is de kantonrechter van oordeel dat de verzochte ontbinding een te verstrekkend middel is. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:1680

Zaaknummer: 4627118/AO VERZ 15-356

Rechters: C.A. van Dijk

Advocaten: A.A. Camonier en C.C. Buijsman-Kip

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW