

RECHTSPRAAK

Ontbinding (e-grond). Het zich niet houden aan werkinstructies, een terugval in alcohol- en drugsgebruik en het niet verschijnen bij afspraken levert verwijtbaar handelen van werknemer op. Geen ernstig verwijtbaar handelen; werknemer heeft recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in november 2007 bij Matrans Marine Services B.V. (hierna: Matrans) in dienst getreden in de functie van terminalmedewerker/operationeel medewerker. In de periode januari 2008 tot en met augustus 2013 zijn diverse klachtrapporten, gespreksverslagen en waarschuwingsbrieven opgemaakt en aan werknemer verstuurd met betrekking tot het zonder opgaaf van reden te laat of niet verschijnen op het werk, het onbereikbaar zijn voor Matrans, het negeren van werkinstructies en het niet nakomen van afspraken. Zowel uit een bepaling in de gesloten arbeidsovereenkomst als in het toepasselijke Arbeidsreglement is een verbod opgenomen tot het nuttigen van alcohol en/of drugs voorafgaand aan de werkzaamheden, mede gelet op de functie en veiligheid. In de arbeidsovereenkomst is ook opgenomen dat het gevolg hiervan zal zijn dat het dienstverband met werknemer met onmiddellijke ingang zal worden beëindigd. In augustus 2013 is het dienstverband met werknemer om die reden met onmiddellijke ingang beëindigd. Per maart 2014 is werknemer opnieuw in dienst getreden in dezelfde functie en onder dezelfde voorwaarden. In de periode van juni 2015 tot januari 2020 zijn wederom vele klachtrapporten e.d. aan werknemer verstuurd. Opnieuw wordt vermoed dat werknemer alcohol, drugs of geestverruimende middelen heeft gebruikt en wordt hem verzocht mee werken aan een test. Werknemer weigert dit. Matrans geeft werknemer nog een laatste kans, waarop werknemer aangeeft een terugval te hebben, maar dat hij niet onder werktijd onder invloed is geweest. Hij had eerder anders verklaard, omdat hij bang was om zijn baan te verliezen. Samen met werknemer wordt een verbetertraject gestart. Overtreding van de regels zal volgens Matrans ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben. Nadat werknemer enkele dagen in detentie heeft doorgebracht en zich wederom niet aan de gemaakte afspraken houdt, is de maat vol voor Matrans en wordt een ontbindingsprocedure gestart. Matrans verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen zo spoedig mogelijk te ontbinden (op de e-, d-, g- dan wel i-grond) en voor recht te verklaren dat werknemer geen transitievergoeding toekomt. Het verweer strekt tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

Op basis van de voorvallen die zich vanaf maart 2015 hebben voorgedaan (het zich niet houden aan de werkinstructies, een terugval in alcohol- en drugsgebruik, het niet verschijnen bij afspraken) is de kantonrechter van oordeel dat het handelen (dan wel nalaten) van werknemer als verwijtbaar in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW kan worden aangemerkt en dat sprake is van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat de situatie van werknemer vanwege zijn privéproblemen en psychische klachten moeilijk is, staat niet ter discussie, maar dat hij naar eigen zeggen kampt met heftige psychische problemen kan geen excuus vormen voor zijn gedrag en evenmin voor het niet nakomen van verplichtingen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Matrans voldoende zorgvuldig gehandeld. Zij heeft werknemer niet alleen financieel bijgestaan, maar ook begeleiding aangeboden. Dat het aantal contactmomenten vanaf maart 2020 minder is geweest, volgens Matrans ten gevolge van de coronacrisis, doet daar niet aan af. Matrans moet kunnen bouwen op haar werknemers. Het niet of niet tijdig op het werk verschijnen is belastend voor een organisatie als die van Matrans, nog daargelaten dat eventueel alcohol- en/of drugsgebruik gelet op de onder soms zware omstandigheden uit te voeren werkzaamheden, zou kunnen leiden tot levensgevaarlijke situaties voor werknemer en zijn collega's. Herplaatsing in een andere passende functie is dan ook niet aan de orde. De kantonrechter is van oordeel dat het verwijtbaar handelen van werknemer op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, niet van dien aard is dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Gelet op het voorgaande zal de datum van ontbinding, conform artikel 7:671b lid 9 onder a BW worden vastgesteld op 1 januari 2021. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. Aangezien geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, is Matrans ook een transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:12469

Zaaknummer: 8733552 VZ VERZ 20-16801

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: R.L. van Heusden en J. de Jong

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