

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege incidenten met alcoholgebruik en een stagiair op een schip. De ontbinding wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer is momenteel 63 jaar oud en sinds 1985 in dienst bij Heerema Fleet Personnel B.V. (hierna: HFP). Hij is sleepbootkapitein aan boord van een schip. In een brief van 13 oktober 2021 informeert HFP werknemer over het feit dat HFP hem diezelfde dag geïnformeerd heeft dat zij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen vanwege verschillende onregelmatigheden die zijn geconstateerd, namelijk alcoholgebruik aan boord, het van boord gaan om ergens alcohol te nuttigen, het creëren van een onveilige werkomgeving voor de stagiair, het uitoefenen van ongewenste en ongepaste druk op de stagiair en het verstrekken van onjuiste verklaringen en verdoezelen van bewijs. HFP verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Oordeel

HFP heeft aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zes feiten ten grondslag gelegd: (1) werknemer heeft een onveilige situatie voor een stagiair gecreëerd, (2) werknemer heeft een ongewenste druk op de stagiair uitgeoefend, (3) werknemer heeft structureel alcoholgebruik in strijd met de regels aan boord toegestaan, (4) werknemer heeft samen met bemanningsleden alcohol genuttigd aan wal in strijd met de COVID-19-regels, (5) werknemer heeft een onjuiste verklaring aan de Director Operations & Equipment en de General Manager Legal & Insurance verstrekt en (6) tot slot: werknemer heeft het bewijs van alcohol aan boord verdoezeld. De kantonrechter begrijpt uit de opsomming van HFP dat het om twee dingen gaat: drank en de stagiair. De onder 4 genoemde reden met betrekking tot de overtreding van een coronaregel is geen aparte reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter ziet in de kwestie van de stagiair niet in welk verwijt werknemer valt te maken. De stagiair had het niet naar zijn zin aan boord van het schip, had last van heimwee en vond geen aansluiting bij de rest van de bemanning. Dat valt werknemer of de rest van de bemanning niet te verwijten. Zulke dingen gebeuren. Evenmin blijkt dat werknemer op enige manier dan ook druk heeft uitgeoefend op de stagiair. Met betrekking tot de drank heeft werknemer erkend dat zonder toestemming van HFP geen drank aan boord aanwezig mag zijn. Werknemer valt een verwijt te maken nu met zijn medeweten drank aan boord van het schip was zonder toestemming van FHP. De kantonrechter meent dat de omstandigheden van dit geval geen ontslag van werknemer rechtvaardigen. Het incident met de drank is niet zodanig dat van HFP het niet in redelijkheid gevergd zou kunnen worden om de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De drank is namelijk in beperkte mate gebruikt, steeds na werk of voor het eten toen het schip voor onderhoud en werkzaamheden in het Caland- en Merwedekanaal lag. Werknemer heeft dus geen drank gebruikt onder werktijd. Bovendien zijn er geen gevaarlijke situaties door het drankgebruik ontstaan. Werknemer heeft een fout gemaakt, maar de zaak moet wel in juiste proporties gezien worden. HFP heeft meteen de bedrijfsrecherche ingeschakeld zonder tekst en uitleg op een normale manier aan werknemer te vragen. Dit is niet hoe HFP met een medewerker die 40 jaar in dienst is hoort om te gaan. Het vertrouwen in werknemer heeft een deuk opgelopen maar na een dienstverband van bijna 40 jaar moet dit met een goed gesprek op te lossen zijn. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2571

Zaaknummer: 9622978

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: R.A.J. Nieuwmans en M. de Kip

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW