

RECHTSPRAAK

Alcoholgebruik aan boord van het schip. Niet is gebleken dat werknemer het anti-intimidatiebeleid heeft geschonden. Geen verwijtbaar handelen of verstoorde arbeidsrelatie. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2013 in dienst bij X, thans als Engineer 1 Tug aan boord van een sleepboot. In de personeelsgids van X is een verbod op alcohol en drugs aan boord van het schip opgenomen. Daarnaast heeft X een anti-intimidatiebeleid. In de periode van 1 september tot en met 12 november 2021 heeft het schip gedeeltelijk stand-by gelegen in de Merwehaven. Ook zijn in deze periode onderhouds- en andere werkzaamheden verricht. Bij e-mail van 29 oktober 2021 heeft de kapitein van het schip bericht dat de stagiair met wie hij inmiddels diverse gesprekken had gevoerd het niet naar zijn zin had, zich op niet zijn plek voelde op het schip. Op 9 november 2021 heeft 's ochtends een telefonisch gesprek plaatsgevonden tussen HR Business Partner van X en de stagiair. In dit gesprek is onder andere naar voren gekomen dat de bemanningsleden alcohol hadden genuttigd. Op 12 november heeft nog een gesprek tussen de HR Business Partner en de stagiair plaatsgevonden, waarin naar voren is gekomen dat de stagiair geïsoleerd werd van de groep. Vervolgens heeft X de bedrijfsrecherche ingeschakeld om een onderzoek te doen naar overtreding van het beleid van X. Naar aanleiding van de uitkomst van dit onderzoek heeft X op 13 december 2021 aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Bij brief van 23 december 2021 heeft de gemachtigde van werknemer afwijzend gereageerd op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de in het kader daarvan aangeboden vaststellingsovereenkomst. X verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen redelijke grond voor ontbinding.

E-grond

Uit hetgeen partijen hebben aangevoerd in het kader van het onderzoek door de bedrijfsrecherche kan naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat de voltallige bemanning van het schip één, maximaal twee biertjes gedronken heeft na werktijd en voor het eten, terwijl er op dat moment vanwege de COVID-crisis niet voor een klant werd gewerkt en de boot aangemeerd lag in de haven in Rotterdam. Vast staat dat het alcoholgebruik plaatsvond met toestemming, medeweten en actieve deelname van de kapitein(s) van het

schip. Dat de rol van werknemer bij het alcoholgebruik prominent is geweest, althans groter was dan die van de andere bemanningsleden is niet voldoende gesteld of anderszins gebleken. Het is onvoldoende gebleken dat sprake is van een schending van het intimidatiebeleid, het onder druk zetten van stagiaires en het creëren van een onveilige werksituatie voor stagiaires door werknemer dan wel ander gedrag waarmee hij verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de verklaringen aan Hoffmann kan wel worden afgeleid dat aanvankelijk onder de bemanning is afgesproken dat men zou verklaren dat er enkel 0.0% bier werd genuttigd en dat werknemer deze afspraak ook heeft onderschreven, maar dat werknemer de stagiaires onder druk zou hebben gezet en zijn machtspositie zou hebben misbruikt om dat te verklaren is onvoldoende gesteld of gebleken.

G-grond

X heeft niet aangetoond dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring betreft enkel een verstoring met het hoofdkantoor. Dit staat er geenszins aan in de weg dat werknemer zijn werkzaamheden op de boot verricht. Als bemanningslid heeft hij niets te maken met het hoofdkantoor, maar uitsluitend met de kapitein en de andere bemanningsleden. Niet is gebleken dat de arbeidsverhouding met de bemanningsleden op het schip verstoord is geraakt. Daarnaast heeft X geen enkele poging ondernomen om de gestelde verstoring op te lossen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:1110

Zaaknummer: 9624917 AR VERZ 22-2

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: R.A.J. Nieuwmans en S.O. Voogt

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