

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen wordt afgewezen. Kapitein wist van drankgebruik aan boord maar dit rechtvaardigt geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1997 bij Heerema Fleet Personnel B.V. (hierna: HFP) in dienst als sleepbootkapitein. HFP schrijft in een brief van 13 december 2021 aan werknemer dat zij zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen omdat zij heeft geconstateerd dat er alcohol genuttigd is aan boord van de sleepboot en ongewenst gedrag richting een stagiaire heeft plaatsgevonden. Dit is in strijd met het alcohol- en drugsbeleid dat HFP hanteert. Werknemer is met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk. HFP verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt dat het in deze zaak om twee dingen gaat: het alcoholgebruik en de stagiaire. Ook heeft HPF het overtreden van een coronaregel aan de onderbouwing van het ontslag ten grondslag gelegd. Als al sprake is geweest van een overtreding van een coronaregel, dan is niet gebleken dat dit tot problemen heeft geleid. Dit is dus geen reden om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De kantonrechter ziet in de kwestie van de stagiaire niet welk verwijt werknemer valt te maken. De stagiair had het niet naar zijn zin aan boord van het schip. Hij had heimwee en vond geen aansluiting bij de rest van de bemanning. Dat is niet de schuld van de stagiaire zelf, maar ook niet van werknemer of iemand anders van de bemanning. Ten aanzien van de drank heeft werknemer erkend dat er zonder uitdrukkelijke toestemming van HFP geen drank aan boord mocht zijn. Toch was er met medeweten van werknemer drank aan boord. Werknemer valt daarvan een verwijt te maken. De vraag is of dit tot het ontslag van werknemer moet leiden. De kantonrechter is van oordeel dat de omstandigheden van dit geval geen ontslag van werknemer rechtvaardigen. Het incident met de drank is niet zodanig dat van HFP in redelijkheid niet gevergd zou kunnen worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Er was weliswaar drank aan boord, tegen de regels in en niet slechts één keer, en ook onder de verantwoordelijkheid van werknemer als kapitein, maar die drank is in beperkte mate gebruikt, steeds na het werk, voor het eten, toen het schip voor onderhoud en werkzaamheden in het Caland- en het Merwedekanaal lag. Van drankgebruik tijdens het werk is dus geen sprake. Dat sprake is geweest van een of meer dronken bemanningsleden blijkt ook niet en evenmin blijkt dat door de drank gevaarlijke situaties zijn ontstaan. HPF heeft direct de bedrijfsrecherche ingeschakeld. Dit is niet hoe met iemand die 25 jaar in dienst is omgegaan hoort te worden na

een incident waarvan de ernst niet in verhouding staat tot het door HFP beoogde gevolg daarvan, namelijk ontslag. Dat het vertrouwen in werknemer een deuk heeft gekregen is duidelijk, maar na een staat van dienst van 25 jaar moet dit met een stevig gesprek op te lossen zijn.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5879

Zaaknummer: 9621889

Rechters: E. van Schouten

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

Wetsartikelen: 7:66g BW