

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens roken joint op terminal in Rotterdamse haven rechtsgeldig. Nadat werknemer op heterdaad was betrapt door de voorman en het roken van een joint daarna ook heeft toegegeven in gesprek met werkgever, hecht de kantonrechter geen geloof meer aan zijn latere ontkenning.

Feiten

Werknemer is op 7 juni 2023 bij Transcore Rotterdam B.V. (hierna: werkgever) in dienst getreden. Op 15 mei 2024 was werknemer aan het werk op de ECT Euromax terminal in de Rotterdamse haven. Hij werkte die dag als stackerdraaiër. Als de containers met een kraan worden verplaatst, moet de stackerdraaiër voor de veiligheid plaatsnemen in een eenpersoonsstackerhokje bij de kraan. Die ochtend, omstreeks 8:54 uur, zat werknemer in zo'n stackerhokje toen een voorman binnenliep. De voorman rook bij binnenkomst direct een hasjlucht. Desgevraagd heeft werknemer aanvankelijk gezegd een Marlborosigaret te hebben gerookt. Toen de voorman een brandende joint op de grond zag liggen en werknemer daarop wees, heeft hij alsnog toegegeven dat hij een joint had gerookt en zijn excuses aangeboden. De voorman heeft werknemer direct weggestuurd van de terminal. Vervolgens heeft werknemer een gesprek gehad met twee medewerkers van werkgever. Bij die gelegenheid heeft werknemer nogmaals toegegeven dat hij een joint had gerookt op de terminal en verteld dat hij om die reden weggestuurd was bij de kraan en van de terminal was verwijderd. Direct daarna is werknemer op staande voet ontslagen. Diezelfde dag is hem een ontslagbrief toegestuurd door werkgever. Werknemer verzoekt primair om het ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat deze zaak moet worden beoordeeld op basis van de feiten zoals deze bij werkgever bekend waren of bekend hadden kunnen zijn ten tijde van het ontslag op 15 mei 2024. Dat brengt met zich dat wat werknemer voor het eerst ter zitting heeft aangevoerd, te weten dat hij die dag op de terminal geen joint gerookt heeft, geen betekenis toekomt. Dat had hij moeten zeggen toen hij door werkgever werd gehoord over deze kwestie (Gerechtshof Amsterdam 6 juli 2006, JAR 2006/301). Overigens hecht de kantonrechter ook geen geloof aan de verklaring van werknemer dat hij geen joint heeft gerookt maar tegen de voorman, gezegd zou hebben dat hij wel een joint had gerookt, omdat hij 'niet kon bewijzen dat de joint niet van hem was'. De kantonrechter vindt dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Dat is werknemer ook direct meegedeeld. Zoals uit de ontslagbrief blijkt, hanteert werkgever een zerotolerancebeleid wat betreft het gebruik van

alcohol en/of drugs op de terminals. Dit is van groot belang voor de goede uitoefening van het werk en de veiligheid van medewerkers. Werknemer heeft niet betwist dat de regels aan hem bekend waren en hij die ook heeft ondertekend. Ook wordt de door werkgever verzochte verklaring voor recht gegeven dat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten heeft. De door werknemer subsidiair verzochte veroordeling van werkgever tot betaling aan hem van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11030

Zaaknummer: 11212857 VZ VERZ 24-6690

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.J.B.C. Maton en R.L. van Heusden

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 288 Rv