

RECHTSPRAAK

werknemer/Lowland Nederland B.V.

Omdat het voor werknemer niet duidelijk was dat overtreding van het rookverbod op de terminal zou leiden tot een ontslag op staande voet, is er geen sprake van een dringende reden. Vernietiging ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 6 mei 2017 in dienst getreden van Lowland, laatselijk in de functie van shore-side dock technician. De werkzaamheden worden uitgevoerd bij NuStar Terminal Statia/NuStar Terminals Marine Services N.V. (hierna: NuStar). Werknemer werkt steeds 42 dagen achter elkaar, 7 dagen per week, waarna hij thuis 42 dagen rust heeft. Op de terminal waar werknemer zijn werkzaamheden verricht, geldt een rookverbod wegens explosiegevaar. Ter plaatse is door middel van grote borden aangegeven dat roken niet is toegestaan. Op 22 maart 2019 heeft NuStar geconstateerd dat werknemer aan het roken was op een plek op de terminal, waar dit verboden is. NuStar heeft werknemer op dat moment op non-actief gesteld en hem verzocht de werkplaats te verlaten. Bij e-mail van 22 maart 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Vaststaat dat er goede grond is voor het rookverbod op de terminal wegens het hieraan verbonden explosiegevaar. Als dat gevaar zich verwezenlijkt, kan een serieuze natuurramp ontstaan en kan dit ook leiden tot het faillissement van Lowland. Ook staat vast dat werknemer voorafgaand aan het dienstverband een briefing over de veiligheidsvoorschriften heeft bijgewoond, waarin ook het rookverbod aan de orde is gesteld. Naar aanleiding van die briefing heeft werknemer een formulier ondertekend, waarin is vermeld dat overtreding van de voorschriften tot 'dismissal from the site' kan leiden. In deze voorschriften staat dus niet dat overtreding van het rookverbod leidt tot een ontslag op staande voet. Anders dan Lowland heeft aangevoerd staat de sanctie van ontslag op staande voet op overtreding van het rookverbod ook niet duidelijk in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst. Artikel 9 van de arbeidsovereenkomst geeft slechts in algemene zin aan hoe de werkgever een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst. In dat artikel zijn voorbeelden opgesomd van gedragingen van de werknemer die voor de werkgever aanleiding kunnen zijn tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband, maar overtreding van het rookverbod is daarbij niet expliciet genoemd. Evenmin is gebleken dat op andere wijze aan werknemer is gecommuniceerd dat overtreding van het rookverbod tot ontslag op staande voet leidt. Dit had

gelet op de vergaande gevolgen van een ontslag op staande voet en het grote belang dat Lowland bij handhaving van het rookverbod heeft wel voor de hand gelegen. Onder deze omstandigheden was een minder vergaande maatregel dan onmiddellijke beëindiging van het dienstverband op zijn plaats geweest. Daarom kan de overtreding van het rookverbod door werknemer in dit geval niet als een dringende reden voor ontslag op staande voet worden aangemerkt. Bovendien is het ontslag niet onverwijld gegeven. Lowland heeft op 22 maart 2019 van NuStar vernomen dat werknemer op de terminal had gerookt en dit is op dezelfde datum door werknemer aan Lowland bevestigd. Vervolgens heeft Lowland bij e-mail van 22 maart 2019 aan werknemer meegedeeld dat ze hem niet langer in dienst kan houden. Dat de consequentie een ontslag op staande voet is, staat niet in de e-mail van Lowland vermeld en hoefde werknemer ook niet uit die e-mail te begrijpen. Nu gelet op het vorenstaande het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werknemer om dat ontslag te vernietigen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:6115

Zaaknummer: 7786717 AO VERZ 19-66

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: D.J. Bomhof en A.D. van Koningsveld

Wetsartikelen: 7:677 BW