

RECHTSPRAAK

## werknemer/Linde Gas Benelux B.V.

***Door veiligheidsinstructies met betrekking tot het laten verschromen van (asbesthoudende) acetylenecilinders niet in acht te nemen heeft werknemer, mede vanwege leidinggevende functie, verwijtbaar gehandeld. Ontbindingsverzoek (e-grond), na vernietigd ontslag op staande voet, toegewezen.***

Werknemer is sinds 1 april 2003 bij (een rechtsvoorganger van) Linde Gas Benelux B.V. (hierna: Linde Gas) in dienst, laatstelijk in de functie van CSCM Program Manager. In het voorjaar van 2013 kreeg de afdeling van werknemer de opdracht tot het laten verschromen van afgekeurde acetylenecilinders. Deze opdracht is gegund aan Zemo V.O.F. Metaalrecycling & Metaalhandel (hierna: Zemo). Zemo heeft voornoemde opdracht laten uitvoeren door Groenleer Metaalrecycling B.V. (hierna: Groenleer). Voorafgaand aan de transporten van de acetylenecilinders naar Zemo heeft er geen audit plaatsgevonden, hetgeen wel is voorgeschreven. Op 23 januari 2014 is door Groenleer geconstateerd dat bij de verschroming van de acetyleenflessen asbest was vrijgekomen. Een en ander is bevestigd door het rapport van de Inspectie SZW d.d. 4 juni 2014. Medio mei 2014 is het Openbaar Ministerie een strafrechtelijk onderzoek gestart. In het kader van dat onderzoek zijn onder meer Linde Gas en werknemer als verdachten aangemerkt. Bij brief van 24 december 2015 heeft Linde Gas, mede naar aanleiding van het eindproces-verbaal, werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legt Linde Gas ten grondslag dat is vastgesteld dat werknemer zich ten tijde van het aangaan van de overeenkomst met Zemo in augustus 2013 bewust was dat de aan Zemo aangeboden acetyleenflessen asbest konden bevatten. Ondanks de strikte verplichting hiertoe, heeft werknemer hiervan géén melding of een onvolledige melding gemaakt aan Zemo, Linde Gas en/of de Inspectie SZW. Hierdoor heeft werknemer rechtstreeks in strijd gehandeld met interne reglementen van Linde Gas en de relevante wet- en regelgeving. Werknemer heeft Linde Gas bewust misleid, althans bewust foutief geïnformeerd, aldus Linde Gas. Werknemer verzoekt primair onder meer om bij beschikking te oordelen dat het ontslag op staande voet nietig is. Subsidiair verzoekt werknemer onder meer om toekenning van de transitievergoeding. Linde Gas verzoekt de arbeidsovereenkomst, voor zover wordt vastgesteld dat deze nog bestaat, voorwaardelijk te ontbinden, vanwege verwijtbaar handelen van werknemer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor bewuste misleiding en/of bewust foutief informeren zijn geen aanknopingspunten te vinden. De dringende reden die Linde Gas aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd is dan ook niet komen vast te staan, zodat het ontslag niet in stand kan

blijven. Ook aan het vereiste van onverwijldheid is niet voldaan. Linde Gas had direct na het asbestincident van 23 januari 2014 intern onderzoek kunnen doen. Door na te laten een dergelijk onderzoek te verrichten is er sprake van een tijdverloop van bijna twee jaar, zodat van een onverwijld gegeven ontslag geen sprake is. Op grond van het voorgaande wordt het ontslag op staande voet vernietigd.

Met betrekking tot het ontbindingsverzoek van Linde Gas oordeelt dat kantonrechter als volgt. Werknemer heeft een leidinggevende functie en is daarmee eindverantwoordelijk voor hetgeen op zijn afdeling plaatsvindt, hetgeen ook het transport van de acetylenecilinders omvat. Werknemer was op de hoogte van de (veiligheids)instructies voor acetylenecilinders. Werknemer verwijst echter naar zijn medewerkers voor de technische kennis en stelt dat hij zich steeds door hen heeft laten adviseren. Werknemer heeft zich in dat verband, gelet op zijn verantwoordelijke functie, niet van zijn taken gekweten en heeft nagelaten op adequate wijze de regie te voeren. Het is immers de taak van een leidinggevende om erop toe te zien dat veiligheidsinstructies worden nageleefd en om medewerkers op de afdeling daar op te (laten) wijzen en vervolgens te (laten) controleren of daar ook naar gehandeld wordt. Voornoemde handelwijze en houding maken dat werknemer jegens Linde Gas naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar heeft gehandeld. Het gedrag van werknemer is echter niet als 'ernstig' verwijtbaar te kwalificeren. Dat was anders geweest als werknemer Linde Gas bewust had misleid dan wel bewust foutief had geïnformeerd, hetgeen niet is komen vast te staan. Nu sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer ligt herplaatsing van werknemer binnen het concern van Linde Gas niet in de rede. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 04-04-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2016:2464

**Zaaknummer:** KTN-4756938 \_31032016

**Rechters:** T.M.J. Smits

**Advocaten:** M.L. Egeter en M.I. van Dijk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW