

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Overtreding van veiligheidsmaatregelen leidt tot verwijtbaar handelen, maar niet tot ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. Toekenning van de transitievergoeding.

Werknemer is op 16 september 1996 in dienst getreden bij werkgever. De functie die werknemer heeft vervuld is die van Machine-Operator. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer, zonder inachtneming van de opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding (art. 7:671b lid 1 onderdeel a jo. art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en subsidiair wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Daaraan wordt het volgende ten grondslag gelegd. Werknemer heeft op 4 april 2016 een officiële waarschuwing gekregen voor het herhaaldelijk niet dragen van een veiligheidsbril. Verder heeft werknemer op 13 april 2016 onacceptabel agressief gedrag vertoond door een luchtslang met een metalen handvat naar zijn collega te gooien, die de luchtslang in het gezicht heeft gekregen. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aanleiding voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het incident met de luchtslang. Partijen hebben allebei een andere lezing van hetgeen die dag is gebeurd. Vast staat dat werknemer het luchtpistool in zijn handen heeft gehad en dat een andere collega door dit luchtpistool is geraakt. Niet in geschil is dat werkgever strikte veiligheidsnormen hanteert ten aanzien van het gebruik van machines en apparaten. Hiervan was werknemer ook op de hoogte. Het maken van een zwaaibeweging met een luchtpistool, dat bestaat uit een metalen greep met daaraan een luchtslang, als gevolg waarvan een collega die op een meter afstand stond is geraakt, in een situatie waarin veiligheid uitermate belangrijk is, is een zeer kwalijke zaak. Dit handelen van werknemer is dermate verwijtbaar dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Voorts is gebleken dat er voldoende onderzoek is verricht door werkgever naar het incident met de luchtslang.

Met betrekking tot het vermeende ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, oordeelt de kantonrechter dat de feiten en omstandigheden die de grond voor de ontbinding vormen geen ernstige verwijtbaarheid opleveren. Niet is komen vast te staan dat werknemer opzettelijk met de luchtslang heeft geslagen. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn onder toekenning van de

transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-08-2016

Zaaknummer: 5153088