

RECHTSPRAAK

werknemer/Linde Gas Benelux BV

Ontslag op staande voet onterecht. Niet is komen vast te staan dat sprake was van bewuste misleiding en/of bewust foutief informeren. Ook geen sprake van verwijtbaar handelen. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 2003 in dienst bij Linde Gas Benelux BV (hierna: Linde). Van 2013 t/m 2015 was werknemer hoofd van de afdeling Plan & Source PGP Benelux. In 2013 kreeg zijn afdeling de opdracht tot het laten verschroten van ongeveer 5000 acetylenecilinders. In 2014 is geconstateerd dat bij de verschroting van de door Linde aangeleverde acetylenecilinders asbest is vrijgekomen. Op 24 december 2015 is werknemer naar aanleiding van dit incident op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft Linde aangevoerd dat werknemer welbewust een uitzonderlijk gevaarlijke situatie heeft laten ontstaan, aangezien hij zich ervan bewust was dat de acetyleenflessen gevaarlijke stoffen konden bevatten en dit niet heeft vermeld. Werknemer vordert onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Wel heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden omdat hij van oordeel is dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Tegen dit vonnis komen beide partijen in hoger beroep. Linde verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Werknemer verzoekt hem alsnog een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW toe te kennen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Op grond van de op de acetylenecilinders aangebrachte veiligheidsstickers en op grond van het op de website van Linde gepubliceerde 'Veiligheidsinformatieblad Acetyleen, opgelost' moet worden aangenomen dat het binnen Linde – en ook bij werknemer – bekend was dat acetylenecilinders in sommige gevallen asbest bevatten. Werknemer heeft na het incident aan Linde meerdere malen te kennen gegeven dat hem door (een) medewerker(s) van Linde was medegedeeld dat alleen acetylenecilinders die dateerden van vóór 1968, asbest konden bevatten. Tijdens het getapte telefoongesprek is noch door werknemer, noch door X gezegd dat werknemer ten tijde van het verlenen van de opdracht aan Zemo al wist dat deze veronderstelling onjuist was. In dat gesprek bespreken werknemer en X dat zij destijds ervan uitgingen dat zo'n 99% van de te verschroten cilinders asbestvrij zou zijn en dat de overige 1-

2% – die dus wel asbest zouden kunnen bevatten – visueel te herkennen waren. X heeft – naar aanleiding van een opmerking van de advocaat van Linde dat de cilinders van vóór 1968 niet te herkennen zouden zijn geweest – opgemerkt dat in de cilinders de bouwdatum en de keurdatum zijn ingeslagen. Op grond hiervan gaat het hof er dan ook van uit dat waar X in het telefoongesprek gewag maakt van 1-2% van de cilinders die asbest kunnen bevatten, maar visueel herkenbaar zijn, hij doelt op het feit dat het bouwjaar van de cilinders zichtbaar was zodat de cilinders van vóór 1968 uit het verschrotingsproces konden worden gehaald. Hieruit volgt ook dat werknemer redelijkerwijs mocht aannemen dat Zemo in staat zou zijn vast te stellen om welke cilinders het ging en deze cilinders buiten het verschrotingsproces te houden. Er kan dus op basis van de telefoontranscriptie niet worden geconcludeerd dat werknemer bewust de opdracht heeft gegeven tot het laten verschroten van acetylcilinders waarvan hij wist dat deze asbest konden bevatten.

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen

In het voorafgaande is geoordeeld dat werknemer niet ervan op de hoogte was dat de acetylcilinders van na 1968 asbest konden bevatten. Hij kon daarmee dus geen rekening houden bij de transport van de cilinders. Linde heeft overigens ook niet concreet toegelicht welke extra maatregelen in verband met de aanwezigheid van asbest bij het transport zouden zijn genomen, als de aanwezigheid van asbest wel bekend was geweest. Werknemer is in zoverre tekortgeschoten dat van hem verwacht had kunnen worden dat hij erop zou toezien dat de relevante wet- en regelgeving voor het transport van afval zou worden nageleefd. De handelwijze van werknemer kwalificeert echter niet als zodanig verwijtbaar handelen of nalaten dat van Linde in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren.

Billijke vergoeding

Werknemer maakt niet langer aanspraak op herstel van het dienstverband. Het is in de gegeven omstandigheden redelijk om ten aanzien van de billijke vergoeding aansluiting te zoeken bij het sociaal plan dat binnen Linde bestond ten tijde van het ontslag van werknemer. De situatie van werknemer is voldoende vergelijkbaar met de situatie van collega's van wie het dienstverband in diezelfde periode in verband met de reorganisatie werd beëindigd. Werknemer wordt door de toepassing van het sociaal plan in een positie gebracht alsof zijn arbeidsovereenkomst niet ten onrechte op grond van verwijtbaar handelen zou zijn ontbonden. Linde heeft niet voldoende gemotiveerd weersproken dat werknemer op grond van het sociaal plan een bedrag van € 105.595 zou hebben ontvangen. Uit de door werknemer overgelegde beschikking van 6 september 2016 van de kantonrechter te Rotterdam volgt reeds dat Linde een bedrag van € 35.046,50 aan transitievergoeding dient te betalen. De transitievergoeding is in de onderhavige procedures dus niet aan de orde. Het hof stelt de door Linde aan werknemer te betalen billijke vergoeding vast op (afgerond) € 70.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:3449

Zaaknummer: 200.194.432/01 en 200.194.543/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en B. Barentsen

Advocaten: M.L. Egeter en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW, 7:677 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW en 7:678 BW