

RECHTSPRAAK

werknemer/Hamabest Laboratorium B.V.

Het ontslag op staande voet na overtreding veiligheidsvoorschriften is niet onterecht gegeven, werkgever heeft voldoende gewaarschuwd. Verzoek van werknemer tot billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2015 bij Hamabest in dienst gekomen in de functie van laborant. In de arbeidsovereenkomst is een artikel over veiligheidsprocedures opgenomen. Hamabest is een asbestlaboratorium. Zij is voor haar werkzaamheden gebonden aan strenge regelgeving (NEN 2990) en staat onder toezicht van de Raad voor Accreditatie (hierna: RvA). Op 2 november 2016 stuurt de directeur van Hamabest per aangetekende post aan werknemer een brief met een officiële waarschuwing voor te laat komen. De brief van 2 november 2016 is bij Hamabest retour ontvangen met als mededeling 'niet afgehaald'. Op 4 november 2016 heeft RvA een afwijking geconstateerd bij een inspectie van Hamabest. Daarna heeft Hamabest een extra werkoverleg ingelast voor alle buitendienstmedewerkers, waarbij ook werknemer aanwezig is geweest. Op 14 november 2016 heeft werknemer een eindcontrole verricht in de kruipruimte van twee woningen in dezelfde straat in Driebergen. Uit de certificaten van 14 november 2016 volgt dat werknemer de meting in woning 2 is gestart terwijl hij op dat moment nog bezig was met de inspectie in woning 1. Bij brief van 17 november 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft berust in de opzegging en heeft daarbij verzocht Hamabest te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

Onverwijldheid ontslag op staande voet

Werknemer heeft ten aanzien van het ontslag op staande voet gesteld dat het ontslag hem niet onverwijld is gegeven. Dienaangaande overweegt de kantonrechter dat de werkzaamheden van werknemer die aanleiding hebben gegeven tot de opmerkingen over de door werknemer ingevulde en afgegeven certificaten, plaatsvonden op 14 november 2016 in de middag. Op kantoor bij Hamabest is (de dag) daarna gebleken dat de ingevulde inspectietijden niet voldeden aan de geldende normen. Daarom heeft de directeur van Hamabest werknemer

daarop aangesproken in een e-mailbericht van 15 november 2016, waarin hij werknemer om tekst en uitleg vraagt daarover. Het antwoord van werknemer op dat mailbericht volgt op 16 november 2016. Vervolgens heeft directeur A werknemer op 17 november 2016 gevraagd om aan het eind van de dag naar zijn kantoor te komen voor een gesprek. Dit gesprek heeft plaatsgevonden en daarbij is het ontslag op staande voet aangezegd en is de brief daaromtrent aan werknemer overhandigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Hamabest aldus voldoende voortvarend gehandeld nadat de van de norm afwijkende certificaten haar bekend zijn geworden.

Dringende reden ontslag op staande voet

Uit de ontslagbrief volgt dat met name de wijze waarop werknemer op 14 november 2016 zijn werkzaamheden heeft uitgevoerd en daarnaast de omstandigheid dat Hamabest op 2 november 2016 aan werknemer een aangetekende brief heeft gezonden met daarin een officiële waarschuwing aan zijn adres, de dringende reden hebben opgeleverd voor het gegeven ontslag. De aard van de werkzaamheden bij Hamabest, namelijk het uitvoeren van asbestcontroles, brengt mee dat het werk onderhevig is aan strenge voorschriften in verband met veiligheid en gezondheid, waaronder de zogenaamde NEN-normen. Reeds in de arbeidsovereenkomst is onder artikel 14 opgenomen dat de werknemer zich aan de geldende wet- en regelgeving dient te houden. Het personeel van Hamabest is met deze gang van zaken bekend en is bekend met het belang van behoud van de accreditatie voor het voortbestaan van het bedrijf. Dat Hamabest haar laboranten heeft aangesproken op het belang van het werken volgens de geldende normen blijkt in het bijzonder uit de door haar overgelegde e-mailberichten van 25 oktober 2016, 4 november 2016 en 9 november 2016. Om de ernst van het werken volgens de normen en regels nogmaals te benadrukken is er een extra werkoverleg belegd op 10 november 2016 en op 12 november 2016. De kantonrechter stelt daarom vast dat werknemer een gewaarschuwd man was voor wat betreft het werken volgens de regels. Juist in de week die volgde op de week met de extra ingelaste werkoverleggen heeft werknemer op 14 november 2016 de certificaten van zijn controlewerkzaamheden zo ingevuld dat daaruit volgt dat de meting in woning 2 is gestart terwijl hij op dat moment nog bezig was met de visuele inspectie in woning 1, hetgeen in strijd is met de voorgeschreven normen. Bij de ernst van dit feit weegt verder mee dat werknemer in de brief van 2 november 2016 al met een andere waarschuwing wegens veelvuldig te laat komen was geconfronteerd. Werknemer stelt dat de waarschuwing van 2 november 2016 hem niet kan worden tegengeworpen aangezien hij de brief van 2 november 2016 niet heeft ontvangen. Dit niet ontvangen moet echter voor rekening en risico van werknemer zelf komen. De brief is immers door Hamabest aangetekend verstuurd en is door werknemer niet afgehaald. De kantonrechter komt derhalve tot de conclusie dat de in de ontslagbrief genoemde werkzaamheden van werknemer op 14 november 2016 en de door hem afgeleverde certificaten daarvan die de bedrijfsvoering van Hamabest in gevaar hebben gebracht, in het licht van de diverse waarschuwingen die daaraan voorafgaand hebben plaatsgehad een dringende reden opleveren die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding

Nu het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is gegeven, is er geen sprake van onregelmatige opzegging als bedoeld in artikel 7:672 BW zodat er geen grond bestaat voor toekenning van de gefixeerde schadevergoeding die werknemer heeft verzocht. Aangezien het gegeven ontslag in stand blijft en niet is gebleken dat er in verband met het ontslag sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van Hamabest, bestaat er geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer. Het handelen van werknemer dat heeft geleid tot het ontslag op staande voet is aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen aangezien werknemer daarmee de bedrijfsvoering van Hamabest in gevaar heeft gebracht. Er bestaat daarom geen grond voor toekenning van de transitievergoeding. Nu de voorwaarde voor het verzoek niet is vervuld, komt de kantonrechter aan verdere beoordeling van en beslissing op het verzoek van Hamabest niet toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:1505

Zaaknummer: 5636609 \ HA VERZ 17-6

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: C.C.M. Peper en A.M. Korremans

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:686a lid 4 BW