

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

<p>Kantonrechter heeft ten onrechte het ontbindingsverzoek op de e-grond toegewezen. De verweten gedragingen veronderstellen opzettelijk handelen van werknemer om werkgever te misleiden, maar dit heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt. Herstelveroordeling.</p>

Feiten

Werknemer is op 15 november 2008 in dienst getreden bij werkgever, een bedrijf dat zich bezighoudt met het chemisch verduurzamen van hout. Werknemer was werkzaam in de functie van Logistiek Operator. Vanaf 2013 is werknemer in verband met gezondheidsklachten na een re-integratietraject nog slechts parttime werkzaam als Logistiek Operator en daarnaast parttime als Operator Samples. In die functie is werknemer werkzaam aan een zaagmachine, waarmee hij houtsamples maakt. In 2011 kreeg werknemer een schriftelijke waarschuwing voor het herhaaldelijk niet dragen van een helm of cap. Op 18 augustus 2016 heeft werknemer zich, terwijl hij bezig was met het zagen van samples bij de tafelzaagmachine, in zijn rechterduim gezaagd. Werknemer stelt dat hij bij het verrichten van afstelwerkzaamheden is gestruikeld over een blokje onder de machine waarna hij bij het vastgrijpen van de zaagmachine met zijn duim onder het draaiende zaagblad kwam. Werkgever en de Inspectie SZW hebben een onderzoek ingesteld naar de ongevalstoedracht. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond, zonder recht op de transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek per 1 maart 2017 toegewezen op de e-grond wegens verwijtbaar handelen door werknemer, onder veroordeling aan werkgever tot betaling van de transitievergoeding. Werknemer is van deze beschikking in hoger beroep gekomen.

Oordeel

E-grond

Werkgever stelt dat werknemer in strijd met de veiligheidsvoorschriften vermoedelijk geen duwhout heeft gebruikt bij het zagen en stelt dat het ongeval niet zo kán zijn gegaan als werknemer heeft verteld dat het is gegaan. Niet als vaststaand kan worden aangenomen dat werknemer niet volgens de veiligheidsvoorschriften heeft gehandeld. Dit in de eerste plaats omdat er geen getuigen zijn van de toedracht van het ongeval. De vraag is dan of uit andere feiten en/of omstandigheden die vast (komen te) staan kan worden afgeleid dat werknemer

de veiligheidsvoorschriften niet heeft nageleefd door bij het zagen geen duwhout en geen beschermkap te gebruiken. Die vraag wordt in ontkennende zin beantwoord. Uit de overgelegde veiligheidsvoorschriften voor het werken met de zaagmachine wordt niet ondubbelzinnig vermeld dat de zaagmachine in alle gevallen, dus ook bij het afstellen, dient te worden uitgeschakeld. Uit overgelegde verklaringen van collega's kan worden afgeleid dat zij de zaagmachine tot de na het ongeval gevolgde cursus over veilig werken met houtbewerkingsmachines niet afschakelden wanneer de zaagmachine moest worden bijgesteld. Kennelijk is het ongeval in eerste instantie geen aanleiding geweest om de veiligheidsvoorschriften op dit punt aan te passen. Niet is gebleken dat de medewerkers wegens het niet afschakelen actief zijn aangesproken op het niet naleven van de veiligheidsvoorschriften. Evenmin is komen vast te staan dat werknemer de beschermkap tijdens het ongeval niet heeft gebruikt. Een door werkgever overgelegd filmpje kan, anders dan werkgever stelt, niet dienen ter onderbouwing van haar stelling dat het ongeval niet zo gegaan kan zijn als werknemer aangeeft. Op dit filmpje is te zien dat de blokken onder de machine zijn verwijderd. Bovendien is ook overigens uit het filmpje niet af te leiden dat de lezing van werknemer onjuist is. De overige door werkgever gemaakte verwijten, zoals het gestelde willen verzwijgen van het ongeval, het daarin betrekken van een collega en het verdraaien van de toedracht van het ongeval, alsmede het niet eerlijk vertellen wat er is gebeurd, kunnen in dit geval evenmin leiden tot het voldragen zijn van de e-grond. De verweten gedragingen veronderstellen opzettelijk handelen van werknemer om werkgever te misleiden, maar dit heeft werkgever niet aannemelijk gemaakt. Het algemene bewijsaanbod van werkgever, dat niet is toegespitst op haar stellingen, wordt gepasseerd.

Niet is gebleken dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Dit betekent dat het verzoek tot ontbinding ten onrechte is toegewezen op de e-grond.

G-grond

Vervolgens wordt onderzocht of de g-grond in casu tot ontbinding kan leiden. Nu niet kan worden vastgesteld dat werknemer de veiligheidsvoorschriften niet heeft nageleefd en niet is komen vast te staan dat hij het ongeval opzettelijk heeft verzwegen, kunnen die omstandigheden niet aan de vaststelling bijdragen dat sprake is van een zodanige vertrouwensbreuk dat werkgever terecht moet vrezen dat werknemer in de toekomst niet de nodige zorgvuldigheid zal betrachten. Werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden het dienstverband voort te zetten.

Herstelveroordeling

Het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen per 1 maart 2017. Daarbij wordt in overweging genomen dat werknemer voor het ongeval al acht jaar bij werkgever in dienst was, altijd goed heeft gefunctioneerd op één waarschuwing in 2011 na, die geen betrekking had op werken met de zaagmachine. Verder betreft het hof in zijn oordeel dat het voor werknemer gelet op zijn gezondheidsbeperkingen in combinatie met zijn leeftijd

moeilijk zal zijn een soortgelijke functie elders te verwerven. Dat werkgever voor een van de functies van werknemer intussen een tijdelijke vervanger heeft aangetrokken en de andere functie op andere wijze invult, dient voor risico van werkgever te blijven. De vordering van werknemer tot veroordeling van werkgever in de daadwerkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand wordt afgewezen, nu de in artikel 237 e.v. Rv bedoelde kosten hiervoor een vergoeding plegen in te sluiten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-08-2017

Zaaknummer: 200.211.995