

RECHTSPRAAK

Werknemer die met een ‘alligatorschaar’ een brandblusser heeft geknipt en daardoor zijn vingers verloor, is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens bewust roekeloos handelen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij B&L Metals B.V. (hierna: B&L) in de functie van productiemedewerker. Zijn werkzaamheden bestaan voornamelijk uit het scheiden en sorteren van aluminium profielen. Op 28 mei 2020 heeft werknemer ernstig handletsel opgelopen toen hij met een mechanische schaar, ook wel een ‘alligatorschaar’ genoemd, bezig was de kop van een brandblusser te knippen. Hij heeft daarbij (een gedeelte van) één of meer van zijn vingers verloren. Op 29 mei 2020 is werknemer als gevolg van dit incident op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief vermeldt B&L dat voornoemd voorval haar geen andere keuze laat dan werknemer op staande voet te ontslaan. Ook schrijft B&L in de ontslagbrief dat het opzettelijk aanzetten van de alligatorschaar en het daarmee pogen te knippen van gevulde brandblussers op z’n minst van totale waanzin getuigt. Ook zou werknemer herhaaldelijk zijn gewaarschuwd dat het knippen van brandblussers omwille van de veiligheidsrisico’s niet is toegestaan. Daarnaast had werknemer, naast ernstig letsel aan zijn eigen hand, ook schade aan zijn collega’s kunnen toebrengen. Werknemer heeft een verzoek ingediend tot vernietiging van het ontslag op staande voet alsmede B&L te veroordelen hem toe te laten tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter volgt B&L in haar stelling dat het knippen van brandblussers zeer risicovol is. Op zichzelf is dit echter onvoldoende onderbouwing om aan te nemen dat het knippen van brandblussers pertinent niet onder het takenpakket van werknemer valt. Zijn werk bestaat immers uit het ijzervrij maken van diverse aangeboden aluminiummaterialen en dat is waarom werknemer naar eigen zeggen de onderhavige brandblusser heeft doorgeknipt. Ook heeft B&L ter zitting bevestigd dat de veiligheidsregels over de te verrichten werkzaamheden niet schriftelijk zijn vastgelegd. Van een mondeling aan werknemer kenbaar gemaakt verbod tot het doorknippen van brandblussers, is ook niet gebleken. B&L heeft in dit verband opgemerkt dat zij de indruk had dat werknemer vaak niet goed luisterde als hem iets werd verteld. Hoewel de cognitieve beperkingen van werknemer hiervan de reden kunnen zijn, had het niettemin in de rede gelegen aan hem via andere wegen expliciet kenbaar te maken dat het knippen van brandblussers absoluut niet is toegestaan. Dat is niet gebeurd. Verder weegt ook mee dat B&L onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer met zijn handelen twee directe collega’s in gevaar heeft gebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dan ook niet

worden gezegd dat werknemer bewust roekeloos heeft gehandeld. Wat overblijft, is een noodlottig arbeidsongeval, waarvan louter werknemer de medische gevolgen ondervindt.

Ter zitting heeft B&L nog gesteld dat werknemer zich in het verleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden vaker bewust roekeloos heeft gedragen. De kantonrechter acht deze gedragingen niet relevant voor de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag op staande voet. Volgens B&L hebben deze voorvallen immers vier à vijf jaar respectievelijk twee jaar geleden plaatsgevonden en zijn deze verder zonder (disciplinair) gevolg gebleven, zodat de vermeende voorvallen redelijkerwijs niet kunnen bijdragen aan het nu gegeven ontslag op staande voet. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:3747

Zaaknummer: 8613070 \ EJ VERZ 20-217

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: E.W. Heespelink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW