

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsongeval. Ontbinding arbeidsovereenkomst na onterecht gegeven ontslag op staande voet wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is met oog op re-integratie beter af buiten dienstverband met werkgever. Billijke vergoeding € 6.280.****Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker. De werkzaamheden van werknemer bestaan onder meer uit het sorteren en scheiden van aluminium profielen. Op 28 mei 2020 heeft werknemer met een mechanische schaar in ieder geval één brandblusser doormidden geknipt. Hierbij is bluspoeder vrijgekomen en op de schaar terecht gekomen. Toen werknemer probeerde dit poeder weg te vegen is zijn hand tussen de schaar gekomen. Als gevolg hiervan heeft werknemer handletsel opgelopen. Hij mist (een gedeelte van) meerdere vingers van zijn rechterhand. Op 29 mei 2020 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft bij beschikking van 5 november 2020 het ontslag op staande voet vernietigd. Werkgeefster heeft hoger beroep aangetekend tegen de beschikking. Dit hoger beroep loopt nog. Op 6 november 2020 heeft X werknemer via WhatsApp een bericht gestuurd met de oproep om de maandag erop op zijn werkplek bij werkgeefster te verschijnen. Werknemer heeft hierop gereageerd door aan te geven dat hij nog ziek is en niet in staat is om te werken. In november 2020 heeft werkgeefster een bedrijfsarts ingeschakeld. De bedrijfsarts heeft op 23 november 2020 een probleemanalyse opgesteld. De bedrijfsarts spreekt in de probleemanalyse de verwachting uit dat werknemer door het handletsel niet meer zijn eigen werk kan doen. Zij heeft geadviseerd om vervroegd een arbeidsdeskundig re-integratieonderzoek te laten doen. Daarnaast heeft ze gewezen op de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie van werknemer. Hieraan is geen gevolg gegeven. Werknemer heeft vanaf 29 mei 2020 geen loon meer van werkgeefster ontvangen. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Ontbinding*

De kantonrechter stelt vast dat de door werkgeefster aangehaalde veiligheidsregels niet op schrift zijn gesteld. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende feiten of omstandigheden aangedragen waaruit de kantonrechter kan opmaken dat voornoemde veiligheidsregels onverkort golden en dat dit voor werknemer ook kenbaar was. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat het doorknippen van brandblussers geheel en al verboden is.

Daarnaast heeft werkgeefster naar het oordeel van de kantonrechter niet onderbouwd dat werknemer met zijn handelen zichzelf en zijn directe collega's (moedwillig) in gevaar heeft gebracht. Werknemer heeft ter zitting toegelicht dat hij zich ervan vergewist had dat de brandblusser in kwestie niet onder druk stond. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat werknemer met het doorknippen van de brandblusser(s) enig risico heeft genomen, doordat de brandblusser tussen de alligatorschaar kan wegschieten of -springen, maar er zijn onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren gekomen waaruit de conclusie kan worden getrokken dat werknemer zichzelf en zijn collega's met het doorknippen van deze brandblusser(s) aan groot gevaar heeft blootgesteld. Het letsel dat werknemer vervolgens heeft opgelopen is ook niet het gevolg van het doorknippen van een brandblusser, maar van het met de hand wegvegen van het bluspoeder. De kantonrechter maakt uit de aangevoerde omstandigheden op dat werknemer onvoorzichtig en ondoordacht heeft gehandeld. Dit is echter nog niet te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Al met al is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een noodlottig arbeidsongeval dat meer het gevolg is van onvoorzichtigheid dan van opzet of roekeloosheid. Gelet op het voorgaande is niet komen vast te staan dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgeefster niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Het primaire beroep van werkgeefster op artikel 7:669 lid 3 onder e BW zal daarom worden afgewezen. Uit het voorgaande volgt evenmin dat werknemer met zijn handelen op 28 mei 2020 heeft veroorzaakt dat de arbeidsrelatie zodanig is verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Werknemer heeft echter volmondig beaamd dat de arbeidsrelatie ondertussen wel ernstig is verstoord. Volgens hem is dit veroorzaakt doordat werkgeefster hem op staande voet heeft ontslagen terwijl hij nog in het ziekenhuis lag, doordat werkgeefster vervolgens een rechterlijke uitspraak heeft genegeerd door te weigeren loon uit te betalen en doordat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsrelatie op dit moment ernstig is verstoord, is hier sprake van een situatie als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. Daarmee is een redelijke grond aanwezig voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

#### *Opzegverbod*

Naar het oordeel van de kantonrechter is hier sprake van zodanige omstandigheden dat het in het belang van werknemer is dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Onder die omstandigheden schaaft de kantonrechter de weigering van werkgeefster om het achterstallige loon aan werknemer uit te betalen en het nalaten door werkgeefster van acties in het kader van de re-integratie van werknemer. Gelet op de houding van werkgeefster is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met het oog op zijn re-integratie beter af is buiten het dienstverband met werkgeefster. Dat geldt nog sterker tegen de achtergrond dat werknemer met een einde van het dienstverband nauwelijks in inkomen achteruit zal gaan. De kantonrechter concludeert daarom dat het verzoek tot ontbinding ondanks de aanwezigheid van een opzegverbod kan worden ingewilligd.

#### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter ziet hier aanleiding tot het toewijzen van een billijke vergoeding aan werknemer. Zoals hiervoor al omschreven heeft werkgeefster werknemer een dag nadat hij het handletsel had opgelopen op staande voet ontslagen. Dit ontslag is op 5 november 2020 door de kantonrechter vernietigd. Op dat moment had het voor werkgeefster zonneklaar moeten zijn dat zij het achterstallige loon vanaf de datum van het ontslag aan werknemer moest voldoen. Ondanks de uitdrukkelijke oproep daartoe in de beschikking van 5 november 2020 is zij daartoe niet overgegaan. Dit is een grove schending van haar verplichtingen als werkgever. Daarnaast vindt de kantonrechter het kwalijk dat werkgeefster zich niet dan wel nauwelijks heeft ingespannen voor de re-integratie van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster met haar bejegening van werknemer niet gehandeld zoals van een goed werkgever mag worden verwacht en een grote bijdrage geleverd aan de verstoring van de arbeidsrelatie met werknemer. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding ter grootte van een brutojaarsalaris van € 25.133 bruto. De kantonrechter acht een dergelijke hoge vergoeding niet reëel, maar is wel van oordeel dat het handelen van werkgeefster dusdanig is dat daar een passende billijke vergoeding tegenover moet staan. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werknemer zich, daags nadat hij een groot deel van zijn hand had verloren, geconfronteerd zag met een ontslag op staande voet. Vanaf dat moment heeft hij in het geheel geen salaris meer van werkgeefster ontvangen, ook niet nadat het ontslag op staande voet is vernietigd. Verder is het erg onzeker of werknemer met zijn arbeidshandicap nog betaald werk zal kunnen verrichten. Anderzijds is van de zijde van werknemer betoogd dat zijn terugval in inkomen gering zal zijn, omdat hij na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan terugvallen op een Ziektewetuitkering, al dan niet met aanvullende toeslagen. Ook wil de kantonrechter niet uit het oog verliezen dat werknemer zelf ook een aandeel heeft gehad in de oorzaak van deze tragische ontwikkelingen die hebben geleid tot het einde van deze arbeidsrelatie, doordat hij zelf onvoorzichtig is geweest in het hanteren van de alligatorschaar. Al met al acht de kantonrechter in de gegeven omstandigheden van het geval een billijke vergoeding van € 6.280 bruto op zijn plaats, dat is afgerond het salaris (inclusief vakantietoeslag) dat werknemer over een periode van drie maanden zou hebben ontvangen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 22-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2021:1312

**Zaaknummer:** 9011978 \ EJ VERZ 21-60

**Rechters:** F. Koster

**Advocaten:** F. Kolkman en E.W. Heespelink

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:670 BW, 7:629 BW, 7:625 BW, 7:673 BW, 7:686a BW en 223 Rv