

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond toegewezen.
Meermaals niet opvolgen van veiligheidsmaatregel, namelijk het
dragen van een reddingsvest door een sluiswachter, levert verwijtbaar
handelen op.****Feiten*

Werknemer is sinds 1989 in dienst bij werkgever als medewerker operationeel verkeersmanagement en werkt al sinds 1995 op verschillende locaties waar onvoldoende valbeveiliging aanwezig is, wat aanleiding gaf tot de invoering van een verplichting om een reddingsvest te dragen wanneer men zich binnen 4 meter van de waterkant bevindt, indien er onvoldoende afscherming is. Naar aanleiding van een veiligheidsonderzoek in 2021 werd deze verplichting voor de medewerkers op genoemde locaties ingevoerd, en werknemer werd hierover geïnformeerd via een e-mail in juli 2021. In november 2021 heeft werkgever vastgesteld dat werknemer zich niet aan deze verplichting hield. Er volgden verschillende gesprekken en schriftelijke waarschuwingen, maar in januari 2022 werd opnieuw geconstateerd dat werknemer geen reddingsvest droeg. Dit werd wederom besproken en werknemer werd schriftelijk gewaarschuwd dat ontslag niet kon worden uitgesloten bij herhaalde overtreding. Desondanks werd in november 2022 opnieuw geconstateerd dat werknemer zich niet aan de reddingsvestplicht hield. Hierop werd aan werknemer een concrete draaginstructie verstrekt, waarbij hij werd verzocht het reddingsvest zichtbaar te dragen wanneer hij zich binnen 4 meter van de waterkant bevond. Werknemer gaf aan de situatie serieus te nemen en toe te zullen passen. Desondanks werd in augustus 2024 opnieuw vastgesteld dat werknemer geen reddingsvest droeg, waarna hij werd geschorst en werkgever besloot over te gaan tot het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen, waarbij de overtredingen van de reddingsvestplicht, het niet bereikbaar zijn en het niet aanwezig zijn op de juiste werklocatie als kernpunten worden genoemd.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij op verschillende momenten zijn reddingsvest niet droeg, ondanks de geldende veiligheidsmaatregelen en herhaalde waarschuwingen. Na de invoering van de draaginstructie in december 2022 was werknemer in de daaropvolgende periode relatief consequent in het naleven van de veiligheidsmaatregel, maar op 2 augustus 2024 werd opnieuw geconstateerd dat hij niet voldeed aan de voorschriften. Werknemer verklaarde dat

hij dit was vergeten, maar de kantonrechter gaat hier niet in mee, aangezien hij herhaaldelijk was gewezen op de ernst van de overtredingen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen, omdat werknemer na de aanscherping van het beleid zijn gedrag had aangepast en geen overtredingen meer waren geconstateerd in de periode tussen januari 2023 en juli 2024. Er is dan ook een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond, waarbij herplaatsing niet mogelijk is. De ontbinding wordt met een opzegtermijn van vier maanden bepaald, met inachtneming van de tijd die de procedure heeft geduurd. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever. De proceskosten worden tussen partijen gecompenseerd en indien werkgever het verzoek intrekt, wordt hij belast met de kosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:113

Zaaknummer: 11319512

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: mr. R. van Vliet en G.H. Teiken

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW