

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet onterecht. Werkgever heeft onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat werknemer het bedrijfsverkeersreglement en de werkvoorschriften heeft overtreden door met een last die het zicht deels belemmerde niet achteruit te hebben gereden en daarmee een (zeer) gevaarlijke situatie te hebben gecreëerd. Wedertewerkstelling.

Werknemer is sinds 1 november 2011 in dienst bij werkgever in de functie van heftruckchauffeur. Werknemer is op 27 juli 2015 op staande voet ontslagen omdat hij volgens werkgever op deze dag een zeer gevaarlijke situatie heeft veroorzaakt en omdat hij op 17 juli 2015 een ernstige overtreding heeft begaan. Werknemer vordert vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Eerst worden de beroepsgronden van werknemer besproken die betrekking hebben op de op de situatie van 27 juli 2015 toepasselijke veiligheidsnorm. Uit de brief van werkgever van 27 juli 2015 en uit de verklaring van de getuige waarop werkgever zich beroept ter onderbouwing van haar stelling dat werknemer een regel van haar bedrijfsverkeersreglement heeft overtreden, volgt dat er sprake was van een deels belemmerd zicht. Voormelde getuige verklaart immers, voor zover relevant, dat werknemer 'te weinig zicht voor hem' had. Het betreft volgens deze getuige en werkgever dus niet een situatie die volgens het reglement moet worden aangemerkt als 'geheel belemmerd zicht', maar wel als een situatie met 'deels belemmerd zicht'. Voormelde norm, neergelegd in het bedrijfsverkeersreglement, is, voor zover het betreft het deels belemmerde zicht, open gelaten en niet nader ingevuld. Daarbij is gevaarstelling doorslaggevend voor de vraag of bij deels belemmerd zicht vooruit mag of achteruit gereden moet worden. Door werkgever is niet gesteld dat de hiervoor in haar brief van 27 juli 2015 bedoelde werkvoorschriften voormelde norm in het bedrijfsverkeersreglement nader invullen. Evenmin heeft werkgever gesteld dat tijdens een zogenaamde 'Bootcamp', 'toolboxmeetings', een 'Manufacturingbijeenkomst' en het normale werkoverleg, of in memo's, e-mail en in haar digitale omgeving voormelde norm in het bedrijfsverkeersreglement nader is geconcretiseerd. Ook uit de door werkgever overgelegde schriftelijke verklaringen van heftruckchauffeurs blijkt niet dat de norm van het bedrijfsverkeersreglement nader is ingevuld. Gelet op het voorgaande concludeert het hof dat pas in de onderhavige procedure door werkgever voormelde norm in het

bedrijfsverkeersreglement is geconcretiseerd door te stellen dat het op een afstand van vijf meter vóór de heftruck niet kunnen waarnemen wat er zich afspeelde op het fabrieksterrein een zeer gevaarlijke situatie creëert. Deze norm kan echter niet aan werknemer worden tegengeworpen omdat niet is gesteld dat voorafgaande aan zijn ontslag werknemer van deze norm door werkgever op de hoogte is gesteld. Eerst tijdens pleidooi in hoger beroep is door de vertegenwoordiger van werkgever, Health and Safety Expert, nog verklaard dat indien op een heftruck een doekkern wordt vervoerd, altijd achteruit gereden moet worden. Werkgever heeft echter niet gesteld dat deze norm aan werknemer en de overige heftruckchauffeurs bekend is. De conclusie is dan ook dat werkgever onvoldoende heeft gesteld om te kunnen vaststellen dat als voorschrift voor werknemer gold dat hij tijdens het vervoer van een doekkern altijd achteruit moest rijden. Gezien het voorgaande heeft werkgever onvoldoende gesteld om te kunnen vaststellen dat de norm, dat achteruit gereden moet worden indien de hoogte van de last het zicht deels belemmert, voor heftruckchauffeurs concreet is ingevuld. Het hof concludeert op grond hiervan dat werkgever het aan het oordeel van haar heftruckchauffeurs overlaat, of hun zicht zodanig deels is belemmerd dat achteruit gereden dient te worden om gevaar voor ongelukken door onvoldoende zicht te vermijden. Werkgever heeft niet gesteld dat werknemer al eerder dan op 27 juli 2015 beoordelingsfouten zou hebben gemaakt wat betreft het vooruit rijden met lading en dat werknemer daarop zou zijn aangesproken. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat werkgever onvoldoende heeft gesteld om te kunnen concluderen dat werknemer het bedrijfsverkeersreglement en de werkvoorschriften heeft overtreden door met een last die het zicht deels belemmerde niet achteruit te hebben gereden en daarmee een (zeer) gevaarlijke situatie te hebben gecreëerd. Uit het voorgaande volgt dat er geen dringende reden is voor ontslag op staande voet. Werkgever voert aan dat het verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst moet worden afgewezen omdat bij gebreke van zelfreflectie bij werknemer zijn onveilig rijgedrag niet zal veranderen. Dit verweer van werkgever wordt verworpen. Werknemer is terecht tegen het aan hem gegeven ontslag op staande voet opgekomen en van een zodanige verstoorde verhouding dat terugkeer thans niet meer mogelijk is, is niet gebleken. Werknemer heeft tot slot wettelijke verhoging gevorderd. Nu werkgever het loon pas verschuldigd is vanaf de datum waarop zij wordt veroordeeld tot het herstel van de arbeidsovereenkomst, derhalve met ingang van de datum van deze beschikking, is van te late betaling geen sprake en geen wettelijke verhoging verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5341

Zaaknummer: 200 195 925_01

Rechters: M.E. Smorenburg, O.G.H. Milar en A.J. Henzen

Advocaten: Y. van der Linden en E. Brenninkmeijer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW