

RECHTSPRAAK

Astellas Pharma Europe BV/werknemer

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst. Niet ieder ondoordacht en in strijd met veiligheidsinstructies handelen rechtvaardigt automatisch ontbinding op de e-grond. Voortzetting moet ook in redelijkheid niet gevergd kunnen worden van werkgever en dat vereist van rechter afweging op maat.

Feiten

Werknemer is sinds 1988 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Astellas Pharma Europe BV (hierna: Astellas). Op 23 februari 2016 heeft er een incident plaatsgevonden in het opslagsysteem van Astellas. Werknemer heeft, staande op een omhoog geheven lege pallet, 32 dozen overgeladen op een tweede lege pallet die met behulp van een vorkheftruck omhoog was gebracht. Werknemer was bij deze actie niet gezekeerd of vastgesnoerd. Astellas verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft de vorderingen van Astellas afgewezen. Tegen dit vonnis komt Astellas in hoger beroep.

Oordeel

Vast staat dat werknemer op 23 februari 2016 niet de bergwagen heeft ingezet die door Astellas is voorgeschreven als hulpmiddel bij een incident zoals toen aan de orde was. In plaats daarvan heeft hij zichzelf, staande op een pallet, door een collega met een heftruck laten liften langs een open stelling zonder dat hij zich gezekeerd had. Daarmee heeft hij ontegenzeggelijk en zonder daadwerkelijke noodzaak het risico op een ongeluk in het leven geroepen. Op zichzelf is dat gedrag verwijtbaar, zeker in een werkomgeving waarin de werkgever grote aandacht heeft voor veiligheid, niet alleen met betrekking tot het productieproces maar ook met betrekking tot hulpmiddelen en arbeidsomstandigheden. Astellas heeft onweersproken gesteld dat tijdens heftrucktrainingen aan de orde komt dat het liften van personen verboden is, en dat op de werkvloer waarschuwingsstickers aanwezig zijn die dat verbod weergeven. Echter niet ieder dom, althans ondoordacht en in strijd met veiligheidsinstructies handelen rechtvaardigt automatisch ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Het verwijtbare handelen moet ook van dien aard zijn dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden en dat vereist van de rechter een afweging op maat. Van belang is dat niet is gebleken dat er voor het handelen en nemen van risico's als hier aan de orde een duidelijk sanctiebeleid binnen

Astellas geldt. Daarnaast gevraagd door het hof heeft Astellas gewezen op haar bedrijfs-cao die een oplopende reeks aan sancties kent, van waarschuwing tot ontslag. Het opsommen van diverse sancties is evenwel nog geen duidelijk sanctiebeleid. Ter zitting heeft Astellas ook verklaard dat er in het verleden, behoudens fouten rond het productieproces van medicijnen zoals het vervalsen van een weegbon, geen gevallen zijn geweest die vergelijkbaar zijn met de verwijten die werknemer worden gemaakt. Het genoemde voorbeeld van de fout bij het productieproces van medicijnen is van andere orde dan het creëren van een gevaar voor zichzelf bij het oplossen van een probleem door een omgevallen pallet in het magazijn. Van een algeheel zerotolerancebeleid is niet gebleken. Gelet op wat Astellas over het sanctiebeleid te berde heeft gebracht is het hof van oordeel dat werknemer niet op die grond wist of behoorde te weten dat Astellas hem als gevolg van zijn handelwijze op 23 februari 2016 zonder meer zou ontslaan. Van een eerdere waarschuwing, waardoor hij daar wel op voorbereid kon zijn, is evenmin gebleken. Met een waarschuwing als hier bedoeld staat, anders dan Astellas heeft betoogd, niet gelijk dat zijn collega's hem erop wezen dat de door werknemer gekozen 'snelle methode' niet mocht en dat de bergwagen gebruikt moest worden. Dit was immers geen waarschuwing in de disciplinaire sfeer. Werknemer had een dienstverband van bijna 28 jaar, waarin hij niet eerder is aangesproken op onveilig gedrag. Ter zitting heeft Astellas nog bevestigd dat er een aantal keren per jaar functionerings- of beoordelingsgesprekken worden gehouden waarin met betrekking tot werknemer geen problematiek naar voren is gekomen. Bovendien is van belang dat werknemer niet zijn eigen belang diende. Volgens Astellas had de arbeidsovereenkomst ontbonden moeten worden omdat werknemer welbewust en kort na elkaar de hem bekende veiligheidsvoorschriften heeft overtreden, in combinatie met het verzwijgen van de toedracht van een incident in januari en het betrekken van X bij beide acties. Het hof kan echter billijken dat, hoewel het bepaald niet om geringe verwijten aan het adres van werknemer gaat, de kantonrechter tot het oordeel is gekomen dat van Astellas gevergd kon worden dat werknemer nog een kans moest krijgen, nu – zoals hiervoor ook reeds is overwogen – niet is gebleken van een zerotolerancebeleid of een eerdere waarschuwing. Voorts wordt opgemerkt dat duidelijk is dat werknemer niet tot in alle haarvaten doordrongen was van de noodzaak zich altijd en overal in het bedrijf aan de voorschriften te houden. Zo heeft hij zich erop beroepen dat zijn proactieve houding in het verleden tijdens functioneringsgesprekken als sterk punt werd aangeduid. Die houding mag echter niet zo ver gaan dat hij (veiligheids)voorschriften van Astellas negeert. Werknemer zal zich waarschijnlijk realiseren dat hij nu wel als gewaarschuwd man geldt. Hetgeen hiervoor is overwogen brengt mee dat de kantonrechter ook terecht de ontbinding op de g-grond heeft kunnen afwijzen. In de toelichting op die grond is hetzelfde feitencomplex aan de orde als is aangevoerd voor de e-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:5579

Zaaknummer: 200.209.954/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, E.B. Knottnerus en G. van Rijssen

Advocaten: M.H. de Werd en L. Wimmenhove

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW