

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***Bedrijfskleding komt in aanraking met kankerverwekkende stoffen.  
Werknemer weigert daarom werkkleding in eigen auto te vervoeren.  
Weigering geen dringende reden voor ontslag op staande voet.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 november 2011 in dienst getreden van werkgeefster. In het werk kreeg werknemer te maken met keramische vezels. Dergelijke vezels zijn aangemerkt als kankerverwekkende stof. Werkgeefster heeft werknemer opgedragen om te werken bij een klant van werkgeefster. Werknemer heeft aangegeven niet van plan te zijn om zijn werkkleding in zijn eigen auto mee te nemen. Werknemer heeft werkgeefster bericht dat hem bij navraag bij de arbeidsinspectie was gebleken dat van hem niet verwacht mocht worden de werkkleding met zijn eigen auto te vervoeren, dat dit zijn gezondheid en de gezondheid van zijn gezin in gevaar brengt en dat hij daardoor verplicht wordt een misdrijf te plegen en dat werkgeefster hem geen andere keus liet dan aan haar wensen tegemoet te komen en dat hij melding zou doen bij de arbeidsinspectie. Werknemer is wel gaan werken, maar heeft op zondag 24 augustus 2014 een klacht ingediend bij de arbeidsinspectie. Werkgeefster heeft werknemer opnieuw opgedragen om bij een klant te gaan werken en te reizen met zijn eigen auto. Werknemer is verschenen, maar heeft zijn werkkleding niet meegenomen. Op 26 augustus 2014 hebben onder meer partijen een gesprek gevoerd, waarna werknemer op staande voet is ontslagen. De arbeidsinspectie heeft na onderzoek de klacht van werknemer gegrond bevonden. Bij beschikking van 27 januari 2015 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst, voor zover deze nog bestond, ontbonden met ingang van 16 februari 2015 met toekenning aan werknemer van een vergoeding van € 11.604,08 bruto. In het vonnis waarvan beroep heeft de kantonrechter overwogen dat er geen dringende reden voor het ontslag op staande voet was en dat het beroep van werknemer op vernietiging van dat ontslag slaagt. Werkgeefster verzoekt in hoger beroep onder meer vernietiging van het vonnis.

### *Oordeel*

Het geschil zal worden beoordeeld naar het recht zoals dat gold voor de inwerkingtreding van de WWZ. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om de door werknemer geuite zorgen over de risico's die hij en zijn gezinsleden zouden kunnen lopen serieus te nemen. Dat heeft zij niet gedaan door ermee te volstaan werknemer op te dragen om de werkkleding in zijn eigen auto te vervoeren. Dat werknemer onder deze omstandigheden geen andere uitweg zag dan een klacht in te dienen bij de arbeidsinspectie acht het hof begrijpelijk en

gerechtvaardigd. Werkgeefster heeft de wijze waarop werknemer de klacht heeft ingediend opgevat als een dreigement, maar het hof begrijpt die kwalificatie niet. Beide partijen valt er naar het oordeel van het hof een verwijt van te maken dat de vraag of werknemer op 26 augustus 2014 werkkleding moest meenemen onbesproken is gebleven. Werknemer had van tevoren duidelijkheid moeten verschaffen dat hij van plan was om de reis zonder werkkleding te maken. Werkgeefster had uit hoofde van goed werkgeverschap contact moeten opnemen met werknemer om met hem te overleggen over het vervoer van de werkkleding en over alternatieven. In plaats daarvan heeft zij hem nogmaals een vergelijkbare opdracht gegeven. Het verwijt aan werkgeefster weegt het zwaarst, gelet op de kankerverwekkende stoffen waarmee de bedrijfskleding in aanraking komt en het daarmee gepaard gaande gezondheidsrisico dat werknemer redelijkerwijs mocht vrezen te lopen. Bij de beoordeling van de gebeurtenissen tijdens het gesprek van 26 augustus 2014 is ook naar het oordeel van het hof van belang dat werknemer werd geconfronteerd met de aanwezigheid van niet alleen de directeur van werkgeefster en de werfleider en veiligheidskundige, maar ook de advocaat van werkgeefster, wiens aanwezigheid niet was aangekondigd. Het is naar het oordeel van het hof aannemelijk dat werknemer zich daardoor overvallen en geïntimideerd heeft gevoeld, omdat deze samenstelling van de delegatie van werkgeefster kan worden opgevat als niet te zijn gericht op een verzoenend gesprek, maar op een verdere escalatie en juridisering. Het hof oordeelt dat op 26 augustus 2014 van werkgeefster kon worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer zou laten voortduren en dat er dus geen dringende reden is. Dit leidt tot de slotsom dat het vonnis waarvan beroep zal worden bekrachtigd.

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 15-08-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:3645

**Zaaknummer:** 200.182.675\_01

**Rechters:** M. van Ham, H.E. HAE Uniken Venema en M. Breur

**Advocaten:** R.R.E. Nobus en F. Werd Müller

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW