

RECHTSPRAAK

Container Terminal Europoort B.V./werknemer

Werknemer die mogelijk te hard reed en daardoor schade aanricht aan bedrijfspand werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar. Niet gebleken dat werknemer zódanig hard heeft gereden dat hem een ernstig verwijt moet worden gemaakt in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW.

Feiten

Werknemer is in dienst van Container Terminal Europoort B.V. (hierna: CTE) als Empty Handler Chauffeur. Op 15 augustus 2018 heeft een bedrijfsongeval plaatsgevonden op het bedrijfsterrein van CTE. Tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden heeft werknemer schade veroorzaakt. Bij het nemen van een bocht is hij met de door hem bestuurde heftruck ('Empty Handler') tegen een betonnen markeringspaal op het wegdek gereden. Als gevolg van deze botsing is de heftruck gekanteld en tegen de gevel van het ECT bedrijfspand gekomen. Korte tijd daarna is werknemer door zijn leidinggevende geschorst. De volgende dag is werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer berust in het ontslag en verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, het loon over 15 en 16 augustus 2018, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft het loon over 15 augustus 2018 en de transitievergoeding toegewezen. In hoger beroep staan uitsluitend ter beoordeling de toewijsbaarheid van het loon over 15 augustus 2018 en de transitievergoeding.

Oordeel

Loon 15 augustus 2018

CTE verzet zich tegen de toewijzing van het loon van 15 augustus 2018 met een beroep op haar personeelshandboek, waarin onder 4 is bepaald: 'Schorsing als disciplinaire straf. De medewerker kan voor een bepaalde tijd worden geschorst. Daarbij kan het salaris worden ingehouden. Al naar gelang de ernst van de gedraging van de medewerker, stelt de directie de lengte van de schorsing vast.' De grief is ondeugdelijk omdat CTE in het licht van de gedingstukken onvoldoende heeft toegelicht dat zij werknemer op 15 augustus 2018 heeft geschorst bij wijze van disciplinaire straf. Uit de stukken valt af te leiden dat werknemer is geschorst in verband met het onderzoek naar de toedracht van het ongeval.

Transitievergoeding

Het hof waardeert het handelen van werknemer net als de kantonrechter niet als zodanig dat het moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt dat de uitzonderingsgrond van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW een beperkte reikwijdte heeft en terughoudend moet worden toegepast. De werknemer kan zijn recht op een transitievergoeding alleen kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt (HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203, r.o. 3.4.3). Een dergelijk uitzonderlijk geval doet zich hier, óók indien ervan wordt uitgegaan dat werknemer ter plaatse te hard heeft gereden, niet voor. Kennisneming van de camerabeelden voert het hof niet tot het oordeel dat werknemer zódanig hard heeft gereden dat hem van zijn rijgedrag ter plaatse een ernstig verwijt moet worden gemaakt in de zin van eerdergenoemde wetsbepaling. Het hof bekrachtigt de beschikking in eerste aanleg voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2627

Zaaknummer: 200.256.861

Rechters: R.J.F. Thiessen, P.M. Verbeek en M.D. Ruizeveld

Advocaten: S.C. van Paridon

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW