

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt wegens het overtreden van de veiligheidsregels op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is een te zware maatregel. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen met toekenning van transitievergoeding en aanzegvergoeding. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 4 januari 2021 bij (de rechtsvoorganger van) Eviosys Packaging II B.V. (hierna: Eviosys) in dienst getreden voor de duur van een jaar in de functie van Quality Controller, tegen een brutosalaris van € 2.303 per maand, exclusief een ploegentoeslag van € 414,54 bruto, vakantiegeld en overige emolumenten. Bij indiensttreding is aan werkneemster het Veiligheid-, Milieu- en Voedselveiligheidsreglement (hierna: het reglement) verstrekt. Werkneemster heeft op 4 januari 2021 een handtekening gezet op de laatste pagina van het reglement onder “Gelezen en begrepen”. In het reglement staat onder andere dat op het gebied van onveilig gedrag of onveilig handelen een richtlijn met vijf onacceptabele zaken is gedefinieerd en dat een overtreding daarvan, die leidt tot incidenten en/of verwondingen, extra zwaar zal wegen bij het vaststellen van eventuele sancties. Aan werkneemster is mondeling meegedeeld dat haar contract op 4 januari 2022 zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf december 2021 werd werkneemster opgeleid tot operator. Op 17 februari 2022 zag werkneemster tijdens haar werkzaamheden dat een slang aan een “tester” machine lek was. Werkneemster is de kooi waar de machine in stond ingegaan, heeft het hek van de kooi gesloten en heeft haar hand naar de draaiende machine uitgestoken om het lek aan te wijzen aan haar collega. De pols van werkneemster kwam kort klem te zitten in de machine, met als gevolg dat zij voor behandeling naar het ziekenhuis moest en zich vervolgens heeft ziek gemeld. Werkneemster en haar collega zijn op 18 februari 2022 geschorst in afwachting van het onderzoek naar de toedracht van het voorval. Op 21 februari 2022 vindt er een gesprek plaats waarbij werkneemster werd medegedeeld dat zij op staande voet werd ontslagen, met als reden dat zij samen met een collega bewust de beveiliging van een machine heeft omzeild en heeft gewerkt aan een draaiende machine zonder daartoe over de verplichte aanwijzing te beschikken, wat tegen alle bij werkneemster bekende veiligheidsregels in is. Werkneemster protesteert tegen het ontslag en verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en aanzegvergoeding. Eviosys stelt dat werkneemster doelbewust de veiligheidsregels heeft genegeerd en verzoekt bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, d-grond

en i-grond.

Oordeel

Dringende reden?

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat daarom het ontslag niet rechtsgeldig is. De volgende omstandigheden zijn daarbij van belang. Werkneemster is in december 2021 gestart met de opleiding tot operator en had op dat moment nog weinig ervaring in het werken met machines, mocht de machines ook niet bedienen en ook geen reparaties aan de machines uitvoeren. Het incident op 17 februari 2022 betrof een machine waarvoor werkneemster nog geen instructie had gehad over de werkwijze van de machine en de veiligheid. De machine stond in een kooi en had geen veiligheidsklep. In samenspraak met de ervaren collega (hetgeen door Eviosys niet is betwist) is werkneemster de kooi ingegaan. Werkneemster heeft daarbij de veiligheidsregels overtreden. De aard en ernst van de door de werkgever genoemde dringende reden moeten echter een zodanig gewicht hebben dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende het geval. Daarbij weegt zwaar mee de korte duur van de opleiding en de beperkte werkervaring van werkneemster, het handelen van werkneemster samen met een ervaren collega en het ontbreken van concrete instructies over de werkwijze en veiligheid van de betreffende machine. Deze omstandigheden maken dat een ontslag op staande voet in dit geval een te zware maatregel is geweest.

Recht op betaling loon een aanzegvergoeding

Het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werkneemster recht heeft op loon. Volgens werkneemster heeft Eviosys niet vóór 4 december 2021 schriftelijk geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Eviosys stelt dat zij werkneemster bij brief van 22 november 2021 heeft geïnformeerd over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, maar kan niet aantonen dat werkneemster deze brief ook heeft ontvangen. Eviosys moet de aanzegvergoeding betalen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding, omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodanig dat van Eviosys in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het opzegverbod wegens ziekte staat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 juli 2022 ontbonden.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Eviosys. Aan werkneemster wordt wel een transitievergoeding toegekend;

werkneemster heet weliswaar verwijtbaar gehandeld maar naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:3953

Zaaknummer: 9729396\AO VERZ 22-13 en 9786932\AO VERZ 22-22

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: B. van den Berg en J. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en lid 3 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:686a lid 1 BW