

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Het zerotolerancebeleid ten aanzien van de naleving van de veiligheidsvoorschriften is onvoldoende regelmatig kenbaar gemaakt aan werknemers, en is onduidelijk en niet consequent toegepast.*Feiten*

Werknemer is op 21 augustus 2000 in dienst getreden van Reym B.V. (hierna: Reym) en vervulde laatstelijk de functie van senior machinist tegen een brutomaandsalaris van € 3.626,19 exclusief vakantietoeslag en overwerkvergoeding. In zijn functie werkt werknemer met een industriële hoge druk, waarvoor hij gecertificeerd is. Binnen Reym gelden de KVM-regels waarin het belang van naleving van de veiligheidsvoorschriften wordt benadrukt. Ook gelden er specifieke regels voor hogedrukwerkzaamheden. In het personeelshandboek is daarnaast bepaald dat een officiële waarschuwing volgt in geval van ernstige of herhaalde veiligheidsovertredingen en dat ontslag op staande voet mogelijk is in geval van een bewuste veiligheidsovertreding. Op 9 maart 2018 heeft het personeel een safety alert ontvangen over het zerotolerancebeleid ten aanzien van de naleving van de veiligheidsregels. Na een incident op 11 juli 2022 is werknemer aangesproken op zijn rol daarin en is wederom het belang van de veiligheidsregels benadrukt. In oktober 2022 en maart 2023 heeft werknemer een opfriscursus veiligheidsvoorschriften gevolgd en in februari 2023 is hij door middel van een safety alert nogmaals gewezen op de gevaren van de werkzaamheden en de veiligheidsvoorschriften. Op 7 maart 2023 is geconstateerd dat werknemer zijn hogedrukwerkzaamheden niet conform de veiligheidsvoorschriften uitvoerde, waarna de werkzaamheden zijn stilgelegd. Werknemer moest zijn werkzaamheden met naleving van de veiligheidsvoorschriften vervolgens wel afmaken. Op 8 maart 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het (meermaals) niet in acht nemen van cruciale, voor hem kenbare veiligheidsvoorschriften in combinatie met het zerotolerancebeleid binnen Reym. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en stelt een loonvordering in.

Oordeel

Hoewel Reym haar werknemers vijf jaar geleden eenmalig specifiek heeft gewezen op haar zerotolerancebeleid, is de kantonrechter van oordeel dat Reym niet duidelijk en voldoende regelmatig aan haar werknemers kenbaar heeft gemaakt dat zij een zerotolerancebeleid hanteert, wat het inhoudt en welke gevolgen dit heeft voor werknemers. Daarnaast wijst het personeelshandboek op de mogelijkheid van ontslag op staande voet bij een bewuste veiligheidsovertreding, maar dat betekent niet dat dat ook per definitie het geval is. Ook is niet

duidelijk in welke gevallen dat wel of niet volgt. Verder betoogt werknemer terecht dat Reym haar beleid niet consequent heeft toegepast omdat soms wordt volstaan met een officiële waarschuwing. Tot slot rijmt het afmaken van de werkzaamheden niet met een ontslag op staande voet. Dat de leidinggevende van werknemer niet ontslagbevoegd was, maakt dat niet anders. Gezien het voorgaande en de persoonlijke omstandigheden van werknemer, had Reym het voorval kunnen afdoen met een minder verstrekende maatregel. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd, Reym wordt veroordeeld werknemer toe te laten tot het werk en de loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8758

Zaaknummer: 10474904 AO23-51

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: H. de Hek en M. de Kock-Habernickel

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