

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zichzelf en een ander bloot te stellen aan ernstig gevaar door zelf geassembleerd vuurwerk aan te steken op de werkplaats. Ontbinding e-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2022 in dienst bij werkgeefster. Op 5 januari 2024 heeft werknemer bij werkgeefster vuurwerk afgestoken. Hij is daarop aangesproken door de bedrijfsleider met woorden van de strekking *‘doe dit maar niet hier want dan krijgen we gedoe met de directie’*. Op 6 januari 2025 heeft X gezegd *‘dit jaar geen vuurwerk op de zaak’* of woorden met deze strekking. Op 8 januari 2025 heeft werknemer vuurwerk afgestoken op een projectlocatie van werkgeefster waar hij buiten met collega's aan het werk was. Dat vuurwerk is in zijn hand ontploft. Werknemer is daardoor vier vingers en een deel van zijn handpalm kwijtgeraakt. Als gevolg daarvan kan hij zijn werk niet verrichten. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de toedracht van het vuurwerkongeval van 8 januari 2025. Niet is komen vast te staan dat werknemer, zoals werkgeefster heeft gesteld, die dag zelf in zijn bedrijfsbus een vlinderbom of ander illegaal zwaar vuurwerk heeft meegenomen naar de projectlocatie en daar tot ontploffing heeft gebracht. Wel heeft werknemer erkend dat hij lichter vuurwerk heeft meegenomen. Werknemer heeft gezegd dat hij knetterballetjes en een knetterlint in een ter plaatse aangetroffen kartonnen koker heeft gestopt, waarvan hij dacht dat het een restant was van (afgestoken) vuurwerk. Hij heeft dit zelf geassembleerde vuurwerk aangestoken. Van de kant van werknemer is aangevoerd dat in de kartonnen koker vermoedelijk nog kruitresten hebben gezeten, gelet op de zwaarte van de ontploffing. Uitgaande van die toedracht valt werknemer ernstig te verwijten dat hij geen rekening heeft gehouden met mogelijke kruitresten toen hij gebruikmaakte van een op straat aangetroffen restant van al dan niet afgestoken vuurwerk. Werknemer heeft daarmee zichzelf en een ander blootgesteld aan ernstig gevaar. Dat werknemer van plan was het aangestoken vuurwerk naar een steiger te gooien waarop zijn collega's aan het werk waren, maakt de kwestie alleen maar erger. Verder is van belang dat werknemer in januari 2024 te horen had gekregen dat hij geen vuurwerk op het werk moest afsteken en dat de bedrijfsleider op 6 januari 2025 opnieuw heeft gezegd dat hij geen vuurwerk op de zaak wenste. Zelfs als dat een algemene, niet specifiek aan hem gerichte opmerking was, heeft werknemer die opmerking gehoord, moet de strekking ervan hem duidelijk zijn geweest en moet hij hebben begrepen dat die opmerking óók voor hem gold. Dit alles maakt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Opzegverbod

De kantonrechter stelt vast dat onderhavig verzoek geen verband houdt met enig opzegverbod. Werknemer is ongeschikt tot het verrichten van zijn arbeid vanwege zijn letsel, maar dat is niet de reden voor (het verzoek tot) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Transitievergoeding

Rekening houdend met het handelen van werknemer maar ook met de verdere omstandigheden van de zaak is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar geen transitievergoeding toe te kennen. Van belang daarbij is dat werknemer zelf blijvend ernstige gevolgen van zijn handelen ondervindt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11123

Zaaknummer: 11573827 RP VERZ 25-50149

Rechters: F.A.M. Veraart

Advocaten: J.C. Hesen en A.L.A. Dabekaussen

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:67o BW