



Rapport

Datum: 7 november 2006
Rapportnummer: 2006/359

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noord Nederland, zijn werkgever toestemming heeft verleend de arbeidsverhouding met hem op te zeggen zonder de Arbeidsinspectie om advies ten aanzien van de arbeidsomstandigheden te vragen.

Beoordeling

I. Inleiding

1. Bij brief van 24 november 2004 verzocht verzoekers werkgever, een producent en leverancier van karton, de CWI om voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens disfunctioneren. Verzoeker, zo gaf de werkgever aan, had ten opzichte van hem verwijtbaar gehandeld door keer op keer onveilig gedrag te vertonen. Verzoeker was debet geweest aan een reeks van onveilige situaties vanaf 1996, waarvan een viertal gevolgd waren door een bedrijfsongeval en ziekte. Om dergelijke situaties te voorkomen had de werkgever instructies opgezet; deze werden door verzoeker echter niet opgevolgd.

De werkgever had sinds het jaar 2001 van alles gedaan om samen met verzoeker diens gedrag positief te beïnvloeden en het risico op onnodig onveilige situaties te voorkomen. Op vrijdag 12 november 2004 was opnieuw onveilig handelen door verzoeker geconstateerd en gerapporteerd. In strijd met alle veiligheidsvoorschriften liep verzoeker tussen de rol en het loopbordes door, terwijl de takelmachinist net bezig was de rol te takelen. Daarom, zo besloot de werkgever, was geen sprake meer van een vertrouwensbasis op grond waarvan de arbeidsovereenkomst kon voortduren. Door zijn onveilig gedrag vormde verzoeker, niet alleen voor zichzelf, maar ook voor zijn collega's, een groot risico.

2. Over een aantal arbeidsongevallen dat verzoeker was overkomen waren nadere gegevens meegezonden door de werkgever.

Op 3 mei 1996 was verzoeker met zijn vingers bekneld geraakt; hij was de walsen aan het schoonmaken terwijl deze nog in werking waren, zo bleek. In een brief aan de werkgever van 7 augustus 1996 gaf het Openbaar Ministerie Groningen aan - met de Arbeidsinspectie - van mening te zijn dat dit ongeval voorkomen had kunnen worden door de knelplaats beter te beveiligen. Een deugdelijke beveiliging bleek op het moment van het ongeval namelijk te ontbreken; er was wel een rooster met een hekwerk aangebracht, maar hier zat een zodanig gat in dat men de walsen kon bereiken zonder het hekwerk omhoog te draaien (als dat laatste wel gebeurde stopten de walsen met draaien). Het Openbaar Ministerie deed een transactievoorstel van f 4000 (gebaseerd op de landelijke richtlijn handhaving Arbeidsomstandigheden).

Op 29 december 2000 pakte verzoeker een rol in folie in. Deze rol kwam echter los uit de uitsparing van de folietafel, met als gevolg dat verzoekers been bekneld raakte tussen de rol en het hekwerk van de kooi. Uit de over het ongeval opgestelde rapportage bleek dat de door verzoeker gehanteerde werkwijze afweek van het werkvoorschrift maar wel gebruikelijk was; meerdere ploegen handelden zoals verzoeker had gedaan. Bij inspectie bleek verder dat een aantal veiligheidsmaatregelen niet afdoende was (zo kon men langs het veiligheidshek lopen) en er bleek sprake te zijn van een defect waardoor de rol mogelijk niet voldoende stabiel lag.

Naar aanleiding van dit voorval legde de Arbeidsinspectie de werkgever een boete op wegens overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Op 24 juni 2001 raakte één van verzoekers vingers bekneld toen hij een deurtje wilde sluiten terwijl de aandrukwals al zakte. Uit de rapportage die naar aanleiding van het ongeval was opgesteld bleek dat de door verzoeker toegepaste werkwijze niet juist was. De deuren moesten gesloten worden voordat er allerlei acties, zoals het zakken van de aandrukwals, gaande waren. Naar aanleiding van dit ongeval had de werkgever er in eerste instantie voor willen zorgen dat de wals niet naar beneden zou kunnen als het deurtje niet dicht was, zo bleek uit de rapportage. Later was echter besloten hiervan af te zien, dit omdat verzoeker onveilig had gehandeld en het niet zozeer ging om een onveilige situatie.

Over het incident dat op 12 november 2004 plaatsvond wordt in een brief aan verzoeker van 24 november 2004 het volgende aangegeven. Verzoeker moest langs de zogenoemde tamboer lopen om monsters weg te brengen. Op dat moment werd er net getakeld. Volgens verzoeker zat de tamboer in de klauwen en lag op de grond. Hij is er vervolgens langs gelopen en heeft geen gebruik gemaakt van de veilige route over het loopbordes. Verzoeker had ook toegegeven dat dat niet juist was.

Volgens collega's hing de tamboer op het moment dat verzoeker passeerde al in de klauwen boven de railing en werd hij in de versnelde stand gezet. Verzoeker bleef erbij dat de tamboer nog op de grond lag, zo werd verder aangegeven. Hij werd er daarom op gewezen dat hij ook in dat geval alert had moeten zijn op takelactiviteiten en er niet langs had mogen lopen. Gezien het feit dat dit onveilig handelen volgde op een reeks andere incidenten was besloten dat een ontslagvergunning bij de CWI zou worden aangevraagd, zo werd de brief aan verzoeker besloten.

Bij brief van 29 november 2004 liet de werkgever verzoeker weten dat diens schets van het gebeurde juist was; de tamboer had nog op de grond gelegen. De ontslagaanvraag zou echter worden doorgezet; verzoeker had onnodig onveilig gehandeld.

4. In zijn verweer wees verzoekers gemachtigde onder meer op een bijgevoegde storingsmelding van het incident dat op 12 november 2004 had plaatsgevonden. Uit deze

melding bleek dat de vier zwaailampen bij het takelgat het niet deden. Deels kwam dat doordat een schakelaar uitstond, één lamp bleek stuk te zijn en de andere deed helemaal niets meer. Ook zond verzoekers gemachtigde een gecorrigeerde versie van de 'rapportage onveilige situatie' van 12 november 2004 mee. Hieruit bleek dat de rol inderdaad nog op de grond lag; verzoeker dacht daarom dat hij er nog snel tussendoor zou kunnen lopen. Verder wees hij erop dat, volgens verzoeker, pas na het incident een bord was geplaatst met vermelding van de looproute.

5. Op 22 december 2004 verleende de CWI de gevraagde ontslagvergunning. De CWI gaf aan dat door de werkgever afdoende was aangetoond dat verzoeker herhaaldelijk onveilig gedrag vertoonde. Verzoeker had aangegeven dat de werkgever ook niet vrijuit ging, maar had dat onvoldoende gemotiveerd bestreden. Daarom was voldoende aannemelijk gemaakt dat sprake was van disfunctioneren.

II. Beoordeling

1. Verzoeker klaagt erover dat de CWI zijn werkgever toestemming heeft verleend om de arbeidsverhouding met hem op te zeggen zonder de Arbeidsinspectie om advies ten aanzien van de arbeidsomstandigheden te vragen.
2. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven.
3. Op grond van artikel 2.3 Ontslagbesluit kan de CWI, indien aannemelijk is dat een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verband houdt met de arbeidsomstandigheden, de Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer in te stellen.

Op grond van artikel 5.1 Ontslagbesluit kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding, indien het verzoek is gegrond op disfunctioneren, slechts worden verleend indien aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet is toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

4. De Raad van bestuur van de CWI heeft er om te beginnen op gewezen dat verzoekers gemachtigde, op grond van de toelichting op artikel 2.3 Ontslagbesluit, de CWI ook zelf had kunnen verzoeken om advies te vragen aan de Arbeidsinspectie. Verzoekers gemachtigde nam het standpunt, dat de CWI advies had moeten vragen, echter pas in nadat de CWI een beslissing had genomen.

Verder heeft de Raad van bestuur aangegeven dat vier ongevallenrapportages zijn overgelegd in het ontslagdossier. In een tweetal gevallen kon de werkgever een verwijt worden gemaakt, maar uit alle vier de rapportages blijkt dat in ieder geval ook sprake was

van onveilig gedrag van verzoeker. Bovendien volgt uit de rapportages niet dat het door verzoeker vertoonde onveilige gedrag het gevolg is van het feit dat de werkgever onvoldoende zorg heeft betracht met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Het onveilig handelen van verzoeker staat dan ook op zichzelf. Ook verzoekers gemachtigde heeft zich er niet op beroepen dat verzoekers handelen het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever, zo geeft de Raad van bestuur aan. Verder wordt namens verzoeker opgemerkt dat hij zijn handelwijze niet wil goedpraten; ook hieruit kan worden geconcludeerd dat verzoekers gedrag op zichzelf staat en niet het gevolg is van de arbeidsomstandigheden. Nu noch uit het ontslagdossier en de daarbij behorende ongefallenrapportages, noch uit het verweerschrift van 7 december 2004 blijkt dat verzoekers functioneren en handelen verband houden met onvoldoende zorg van de werkgever ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, kon de Raad van bestuur de CWI dan ook volgen in haar beslissing om in deze procedure geen advies aan de Arbeidsinspectie te vragen. Dit te meer daar verzoekers gemachtigde hierop ook zelf een beroep had kunnen doen. Daarom, zo geeft de Raad van bestuur ten slotte aan, wordt verzoekers klacht ongegrond geacht.

5. De stelling van de Raad van bestuur van de CWI, dat uit de overgelegde rapportages volgt dat geen verband bestaat tussen onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden en het gedrag van verzoeker, kan de Nationale ombudsman niet onderschrijven. Uit de rapportages blijkt dat de meeste ongefallen die verzoeker overkwamen mede werden veroorzaakt door onvoldoende zorg van de kant van de werkgever; in twee gevallen werd dit ook vastgesteld door - onder meer - de Arbeidsinspectie.

Ook ten aanzien van het laatste incident, dat de werkgever ertoe bracht een ontslagvergunning aan te vragen, kan niet worden gesteld dat de werkgever niets te verwijten viel. Immers, na dit voorval bleek dat de zwaailampen geen van alle werkten; dit was, gezien de diverse oorzaken die hiervoor werden gevonden, vermoedelijk al geruime tijd het geval. Verder voerde verzoekers gemachtigde aan dat pas na het incident een bord werd geplaatst met vermelding van de looproute.

Naar de mening van de Nationale ombudsman kan verzoekers gedrag, anders dan de Raad van bestuur lijkt aan te nemen, niet los worden gezien van de arbeidsomstandigheden. In dit verband wordt - met verzoekers gemachtigde - gewezen op vaste jurisprudentie van de Hoge Raad met betrekking tot de zorgplicht van de werkgever in relatie tot arbeidsongevallen. Er dient, zo blijkt hieruit, rekening te worden gehouden met het ervaringsfeit dat de dagelijkse omgang met werktuigen werknemers er licht toe zal brengen niet alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongefallen geraden is. Veel veiligheidsvoorschriften ter bescherming van de werknemers bij hun werk zijn dan ook juist met het oog op deze menselijke neiging gegeven (zie Achtergrond, onder 2).

Naar de mening van de Nationale ombudsman had de CWI dan ook ertoe dienen over te gaan de Arbeidsinspectie om advies te vragen. Dat verzoekers gemachtigde, zoals de Raad van bestuur stelt, de CWI hierom ook zelf had kunnen verzoeken doet hieraan niet af. De CWI heeft immers een eigen onderzoeksplicht.

De CWI heeft gehandeld in strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving. De gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam is gegrond wegens strijd met het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

Onderzoek

Op 10 april 2006 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift, gedateerd 6 april 2006, van de heer W. te Uithuizen, ingediend door de heer mr. B. van Dijk van FNV Bondgenoten te Groningen, met een klacht over een gedraging van de Centrale organisatie werk en inkomen, district Noord Nederland.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de Raad van bestuur van de Centrale organisatie werk en inkomen te Amsterdam verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Vervolgens werd verzoekers gemachtigde in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

De Centrale organisatie werk en inkomen deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Verzoekers gemachtigde gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Bij brief van 24 november 2004 verzocht verzoekers werkgever, een producent en leverancier van karton, de Centrale organisatie werk en inkomen (hierna: CWI) om voor verzoeker een ontslagvergunning te verlenen wegens disfunctioneren. Verzoeker, zo gaf de werkgever aan, had ten opzichte van hem verwijtbaar gehandeld door keer op keer onveilig gedrag te vertonen. Werkgever wees erop dat kartonfabricage een proces is waarbij oplettendheid en veiligheid geboden zijn. Daarnaast wordt gewerkt in een hectische omgeving waarbij de kans op bedrijfsongevallen zeker niet uitgesloten is. In januari 2003 had een ongeval met dodelijke afloop plaatsgehad. Daarom was werkgever er alles aan gelegen om dergelijke ongevallen te voorkomen. Verzoeker was debet geweest aan een reeks van onveilige situaties vanaf 1996, waarvan een viertal gevolgd was door een bedrijfsongeval en ziekte. Om dergelijke situaties te voorkomen had de werkgever instructies opgezet; deze werden door verzoeker echter niet opgevolgd.

De werkgever had sinds het jaar 2001 van alles gedaan om samen met verzoeker diens gedrag positief te beïnvloeden en het risico op onnodig onveilige situaties te voorkomen. In 2001 had de werknemer een VCA 1 cursus en in 2003 een cursus Veilig Hijsen gevolgd.

Op 24 juni 2001 had opnieuw een bedrijfsongeval met verzoeker plaatsgevonden. Hierbij liep hij een snijwond op aan de vingers van de linkerhand. Het bedrijfsongeval was ook dit keer het gevolg van onveilig handelen en onoplettendheid.

Naar aanleiding van enkele voorvallen was verzoeker op 23 februari 2003 geschorst. De teamleider kon, als gevolg van houding en gedrag van verzoeker, niet langer instaan voor het veilig werken van verzoeker, zowel voor zichzelf als voor collega's. Op bovenstaande datum had verzoeker, ondanks het feit dat de juiste waarden duidelijk waren aangegeven, een foutieve indeling gekozen. Toen werd getracht daar met hem over te spreken, volgde een agressieve reactie. Deze reactie ging gepaard met het gooien van materialen. Verzoeker had hier een officiële waarschuwing voor ontvangen en was gewezen op de consequenties, voor het geval hij zou blijven volharden in dergelijk onveilig gedrag.

Op vrijdag 12 november 2004 werd opnieuw geconstateerd dat verzoeker onveilig handelde. In strijd met alle veiligheidsvoorschriften in liep verzoeker tussen de rol en het loopbordes door, terwijl de takelmachinist net bezig was de rol te takelen.

Daarom, zo beëindigde de werkgever het verzoek, was geen sprake meer van een vertrouwensbasis op grond waarvan de arbeidsovereenkomst kon voortduren. Door zijn onveilig gedrag vormde verzoeker, niet alleen voor zichzelf, maar ook voor zijn collega's, een groot risico.

2. Bij de ontslagaanvraag was een aantal bijlagen gevoegd.

Om te beginnen zond de werkgever een afschrift mee van een brief van het Openbaar Ministerie Groningen, gedateerd 7 augustus 1996. De brief betrof een arbeidsongeval dat

verzoeker op 3 mei 1996 was overkomen. Het volgende werd aangegeven:

“...Uit het proces-verbaal is mij gebleken dat het een ongeval betrof met een coatingwals. Het slachtoffer (verzoeker; N.o.) heeft deze wals schoongemaakt terwijl deze nog in werking was, waarbij zijn vingers bekneld zijn geraakt tussen de twee walsen.

Met de Arbeidsinspectie ben ik van mening dat het ongeval voorkomen had kunnen worden door de knelplaats beter te beveiligen. Deze knelplaats dient uitsluitend bereikbaar te zijn voor schoonmaakwerkzaamheden indien de walsen stil staan. Daartoe was weliswaar een rooster met een hekwerk ter plaatse aangebracht, doch ten tijde van het ongeval zat er een zodanig gat in het rooster/hekwerk dat men de walsen kon bereiken zonder het hekwerk omhoog te brengen (de walsen bleven draaien). Een deugdelijke beveiliging van deze knelplaats ontbrak derhalve.

Ik heb kennis genomen van de brief van (...), waarin wordt aangegeven op welke wijze (werkgever; N.o.) omgaat met het arbeidsomstandighedenbeleid.

Ik ben bereid van verdere strafvervolgung af te zien, waarbij ik een transactievoorwaarde stel ad f 4000,-. De hoogte van dit bedrag is aan de hand van de landelijke richtlijn handhaving Arbeidsomstandigheden vastgesteld op grond van de ernst van het letsel (licht tot zwaar letsel), de ernst van de overtreding (een ernstige overtreding) en de grootte van het bedrijf...”

In een “Rapportage ongeval” van 29 december 2000 werd onder meer het volgende aangegeven:

“Korte omschrijving:

Tijdens het inpakken van een rol in folie is de rol na het instoppen van de folie door getroffen (verzoeker; N.o.), en het sneller beginnen te draaien van het apparaat, uit de uitsparing in de folietafel gerold en tegen het hekwerk gekomen waar getroffen op dat moment net doende was weg te stappen. Hij stond op dat moment nog met 1 been in de kooi waardoor deze bekneld raakte tussen de rol en de kooi.

(...)

oordeel rapporteur/vkp-er

De gehanteerde werkwijze wordt “normaal” altijd zo toegepast, blijkbaar kan het echter gebeuren dat de rol bij het versnellen van het folie inpakapparaat uit de uitsparing in het draaiplateau schiet waardoor deze tegen het hekwerk om de installatie heen botst. Omdat de inpakker in het begin van het inwikkelen de folie in de klos van de rol drukt en dit even vast houdt (3/4e omwenteling) is hij in de kooi tijdens de start van het inpakken. In dit geval was getroffen net doende uit de kooi te stappen toen de rol uit de uitsparing schoot en

tegen de kooi rolde waar hij op dat moment nog met 1 been in stond. Hij kneusde hierbij zijn rechterbeen net boven de knie. De gehanteerde werkwijze is dus niet veilig.

Verbetermethode: De inpakker moet de 2e klos in de koker er pas inslaan op het folie-inpakapparaat en de folie er dan tussen doen, vervolgens stapt hij uit de kooi en start de inpakmachine. Werkwijze is beproefd en kan toegepast worden.

(...)

Aanvulling/aanbeveling ARBO-MANAGER

In het betreffende werkvoorschrift staat vermeld dat men zich niet tijdens het draaien in de kooi mag begeven. Dit gebeurde echter wel en door meerdere ploegen. In het werkvoorschrift staat dat de folie in de koker van de rol moet worden vastgemaakt en dit gebeurde in de praktijk door de folie er bij in te drukken. Omdat de folie daarbij niet altijd voldoende vast zat liep men 3/4e omwenteling mee. De enige veilige methode is om de folie met de klos in de koker vast te slaan. Dit is nu extra in het werkvoorschrift vermeld maar was reeds de enige manier om te voorkomen dat men bij het begin van het wikkelproces erbij moest blijven. Bij inspectie bleek tevens dat men nog langs het veiligheidshek kon lopen en dat het poortje te ver open kon alvorens de wikkelaar stopte. Tevens is gebleken dat als gevolg van een defecte luchtcilinder de rol uitstoter te langzaam wegzakte zodat daardoor de rol mogelijk niet voldoende stabiel lag tijdens het begin van het wikkelproces.

Technisch is deze zaak nu aangepast/opgelost. Overeind blijft echter dat men zich nooit binnen de kooi mag begeven tijdens het wikkelproces om persoonlijke ongelukken te voorkomen.”

Naar aanleiding van laatstgenoemd ongeval was door de Arbeidsinspectie aan werkgever een boete van € 5400 opgelegd wegens overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, zo bleek uit een meegezonden bijlage. In de beslissing van 11 april 2002 werd onder meer het volgende aangegeven:

“Door de eenvoudige en toegestane toegang tot de risicozone was het mogelijk te worden getroffen door de ongewild in beweging komende kartonrol.

Het gevaar te worden getroffen door ongewild in beweging komende voorwerpen of producten was niet voorkomen of zoveel mogelijk beperkt, aldus zijnde een overtreding van artikel 16, 9e lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (...)

Overwegingen

Er is dan ook niet gebleken dat het geconstateerde (werkgever; N.o.) niet aan te rekenen zou zijn.”

In een `Rapportage ongeval`, opgesteld op 24 juni 2001, werd onder meer het volgende aangegeven:

“Korte omschrijving:

Tijdens het zakken van de aandrukwals viel (verzoeker; N.o.) op dat de deur van de asdoorn aan de (...)zijde nog open stond, hij wilde deze sluiten toen de aandrukwals bijna onderin was hierbij kwam zijn vinger tussen de handle van de deur en het geleidewieltje van de veiligheidsstang van de aandrukwals. De top van zijn wijsvinger van zijn linkerhand is hierbij open gebarsten.

(...)

OORDEEL RAPPORTEUR/VKP-ER

De toegepaste werkwijze is niet juist, de doorndeuren moeten gesloten worden als de asdoorns in de machine gelegd worden en niet als er allerlei andere akties al gaande zijn. (aandrukwals zakken)

(...)

Aanvulling/aanbeveling Chef Veiligheid/Milieu

Met ETD afgesproken om beveiligingsschakelaar van deurtje (nu gekoppeld aan omrolleraandrijving) ook te koppelen aan aandrukwals zodat wals niet naar beneden wil als deurtje niet dicht is. Dit kan wanneer men eerst weer de bediening via het besturingspaneel doet en niet via een truc. Later is besloten om dit niet te doen omdat de actie van het slachtoffer als een onveilige handeling moet worden gezien en niet zozeer een onveilige situatie (...)

In een brief aan een medewerkster van de afdeling Personeel en Organisatie, van 23 februari 2003, werd het volgende aangegeven:

“...Vanmorgen, zondag 23 febr. om 10:00 uur, heeft (...) met onmiddellijke ingang (verzoeker; N.o.) geschorst naar aanleiding van een voorval bij de omroller van PM10.

De directe reden voor (...) om tot deze maatregel over te gaan is het niet langer kunnen instaan (vanwege houding en gedrag) voor het veilig werken van (verzoeker; N.o.) voor zowel zichzelf als voor zijn collega's.

(Verzoeker; N.o.) maakt herhaaldelijk fouten in zijn werk en negeert aanwijzingen van zijn chef.

Er is hem zowel van de zijde van zijn chef als ook door ploeggenoten al herhaaldelijk hulp aan geboden.

(Verzoeker; N.o.) zegt dat e.e.a. wordt veroorzaakt doordat hij niet in staat is om, naast zijn normale werk bij de omroller, zijn collega van de inpakstraat te begeleiden of aanwijzingen te geven. Daarnaast heeft (...) hem ook nog eens verzocht als er tijd over is om zelf de tamboers in de omroller te takelen zoals in alle andere ploegen de gewoonte is. Ook de groene ploeg had al opmerkingen naar hem toe gemaakt dat men ontevreden is over zijn prestaties. Elke keer als de groene ploeg opkomt is er achterstand hetgeen niet altijd wordt veroorzaakt door moeilijke of bewerkzame indelingen...”

Over - onder meer - dit incident vond op 25 februari 2003 een gesprek plaats met de teamleider, de productiechef, een medewerkster van de afdeling P&O en verzoeker. In het verslag van dit gesprek werd onder meer het volgende opgemerkt:

“(Verzoeker; N.o.) geeft aan de laatste tijd onder veel spanning te moeten werken. Gezien de personeelsplanning is er weinig tijd om rustig te eten. Bovendien moet hij een uitzendkracht inwerken. Naar zijn mening werkt de uitzendkracht hieraan niet echt mee. Moet vaak hetzelfde uitleggen. Vindt dat Uitzkr. niet veel initiatief toont. Voor hem is het haast geen haalbare kaart om en zijn eigen werk te doen en iemand in te werken.

(...)

Klopt het dat (verzoeker; N.o.) in zijn kwaadheid kokers door de hal heeft gesmeten en eerder die week een hamer? (Verzoeker; N.o.) geeft aan dat dit klopt maar dat hij nooit gericht heeft gegooid naar collega's.

(...)

(Verzoeker; N.o.) wordt gevraagd of het klopt dat zijn (teamleider; N.o.) op 23 februari tot 4 keer toe heeft geprobeerd om (verzoeker; N.o.) tot kalmte te manen en te praten. (Verzoeker; N.o.) geeft aan dat de (teamleider; N.o.) het heeft geprobeerd hij wist niet dat het 4 keer was.

Tijdens de laatste poging heeft de (teamleider; N.o.) aangegeven dat als (verzoeker; N.o.) niet kalmeerde hij hem naar huis zou moeten sturen omdat hij niet in kon staan voor de veiligheid van (verzoeker; N.o.) zelf en zijn collega's. Bovendien werd de kwaliteit van de productie geschaad. Is dit juist? (Verzoeker; N.o.) geeft aan dat dit juist is en dat hij toen naar huis is gegaan (...).

(...)

(De medewerkster P&O; N.o.) geeft aan dat (verzoeker; N.o.) absoluut moet veranderen om binnen (werkgever; N.o.) een baan te behouden. Als dit niet kan dan zullen we afscheid van elkaar moeten nemen. (Verzoeker; N.o.) geeft aan dat hij wel probeert weg te komen maar dat er niet veel banen zijn en hij zijn kansen niet erg hoog inschat. (De medewerkster P&O; N.o.) geeft aan dat dat uiteraard heel jammer is maar dat er des te

meer reden is om ander gedrag te gaan vertonen omdat als dit zo doorgaat de (werkgever; N.o.) geen andere mogelijkheid ziet dan een ontslagaanvraag in te dienen.

(Verzoeker; N.o.) geeft aan dit te begrijpen.

(De medewerkster P&O; N.o.) geeft aan dat, om een goede werkrelatie tussen partijen te bewerkstelligen, hij

Geen agressief gedrag meer mag vertonen op het terrein van de (werkgever; N.o.)

Zich collegiaal moet gaan opstellen.

de veiligheid van collega's en zich zelf niet in gevaar mag brengen

Zijn taken zo uitvoert zoals van een goed werknemer mag worden verwacht.

Initiatief toont voor het aanleren van het takelen, een vast onderdeel van zijn takenpakket, zodat dit niet altijd door collega's gedaan hoeft te worden.

Voorlopig iedere maand een evaluatie gesprek krijgt om een en ander te bewaken.”

In een `rapportage onveilige situatie', opgesteld op 12 november 2004, werd onder meer het volgende aangegeven:

“Korte omschrijving:

Productie medewerker (verzoeker; N.o.) (...) die monsters brengt naar de kwaliteitscontroleur, liep tussen de rol en loopbordes door terwijl Takel machinist (...) net de rol weg wou brengen naar de zolder. Gelukkig kon de takelman de rol stop zetten, maar had weer anders afgelopen kunnen worden. Al eerder is dit gebeurd met slechte gevolgen.

(...)

VERBETERACTIES/PREVENTIE

Onveilig gedrag door besproken en hem op de juiste looproute gewezen, verder als er wordt getakeld moet men altijd daar wachten op een veilige looproute die dan beschikbaar is. Verder Teamleider (...) ingelicht over deze handeling.”

In een brief aan verzoeker van 24 november 2004 werd het volgende aangegeven:

“...Hierbij bevestig ik u het gesprek dat hedenochtend om 10.14 uur plaatsvond met u (...) naar aanleiding van het VOMIS-rapport van 12 november jl.

In het gesprek is u gevraagd uw verhaal te doen van de onveilige situatie. Op bovenstaande datum bracht u monsters naar de kwaliteitscontroleur bij de KM 9. Om de

kwaliteitscontroleur te bereiken moest u langs de tamboer lopen. Collega's van de KM 9 waren op dat moment bezig met het takelen. De tamboer zat volgens u in de klauwen en lag op de grond. U bent vervolgens langs de tamboer gelopen. U heeft echter geen gebruik gemaakt van de veilige looproute, het loopbordes. U geeft toe fout te zijn geweest en dat u over het loopbordes had moeten lopen.

Navraag bij de aanwezige ploeg van de KM 9 leert ons dat op het moment dat u langs de tamboer liep, de rol reeds in de klauwen boven de railing hing en op het betreffende moment in de versnelde stand werd gezet. Op dat moment had u moeten zien dat er takelactiviteiten gaande waren. U had op dat moment moeten wachten tot de takelactiviteiten beëindigd waren alvorens langs de tamboer te lopen. Gelukkig kon de versnelde stand net op tijd uitgezet worden. U heeft niet alleen uzelf in gevaar gebracht, maar ook een collega onnodig laten schrikken.

U blijft erbij dat de tamboer nog op de grond lag. Desondanks hebben wij u erop gewezen dat, op het moment dat u zag dat de takel boven de tamboer hangt, ook al lag hij nog op de grond, u alert moet zijn op takelactiviteiten en het streng verboden is uit veiligheids overwegingen om langs of onder een opgetakelde tamboer te lopen. Om dit soort situaties te voorkomen heeft (werkgever; N.o.) spiegels opgehangen zodat er vanuit uw positie heel duidelijk zichtbaar was dat er takelwerkzaamheden verricht werden. Voorschrift is dat een operator wacht totdat de werkzaamheden afgerond zijn alvorens hij via de loopbrug zijn weg vervolgt.

Gezien het feit dat dit onveilig handelen volgt op een reeks andere incidenten zijn wij van mening dat er geen vertrouwensbasis is dat uw gedrag zal veranderen. Wij hebben derhalve besloten een ontslagvergunning voor u bij het CWI aan te vragen..."

3. Bij brief van 29 november 2004 liet de werkgever verzoeker weten dat in de aanvraag om een ontslagvergunning een correctie had plaatsgevonden. Uit nader onderzoek naar de onveilige situatie van 12 november 2004 was gebleken dat de beschrijving van de situatie, zoals gegeven door aanwezige collega's, niet juist was. Verzoekers schets van de situatie, namelijk dat de tamboer nog op de grond lag, was juist. De werkgever was echter van mening dat dit los stond van het feit dat hij onnodig onveilig had gehandeld en dat er door de reeks incidenten, die zich door het onveilig handelen hadden voorgedaan, geen vertrouwensbasis meer was dat verzoekers gedrag zou veranderen. De aanvraag zou worden voortgezet.

Bij brief van dezelfde datum werd de CWI hiervan ook op de hoogte gesteld.

4. Bij brief van 7 december 2004 voerde verzoekers gemachtigde namens verzoeker als volgt verweer:

“...Cliënt stelt overigens dat werkgever terecht opmerkt dat er sprake is van een hectische werkomgeving. Op dit moment overigens nog hectischer dan normaliter het geval is, vanwege de ombouw- en verbouwingswerkzaamheden. Cliënt tracht hierbij zo rustig mogelijk door te werken. Het ongeval in januari 2003 met dodelijke afloop heeft ook op cliënt zeer veel indruk gemaakt. Weliswaar stelt werkgever dat veiligheid meer dan ooit hoog in het vaandel staat, echter in de praktijk blijkt (helaas) veelvuldig dat er eerst iets moet gebeuren alvorens maatregelen getroffen dan wel opgelegd worden. Cliënt stelt dat nu zelfs van iedere snijwond, waar slechts het plakken van een pleister voldoende is, een uitvoerige rapportage wordt opgesteld, zo u deze ook aantreft als bijlage bij de ontslagaanvraag van werkgever. Volgens opgave van cliënt komen kleine ongevallen met snijwonden aan vingers en beklemming van vingers veelvuldig voor. Messen van snijmachines dienen bijvoorbeeld regelmatig op maat te worden bijgesteld en vaak worden werkhandschoenen dan uitgedaan om beter op gevoel te kunnen werken.

Er is sprake geweest van een tweetal ongevallen met zwaarder letsel, waarbij aangifte is gedaan bij de Arbeidsinspectie:

Het ongeval in 1996 vond plaats op de afdeling coating. Cliënt raakte bekneld tussen twee walsen. Zo u in de rapportage van de arbeidsinspectie en het OM Groningen kunt zien, had het ongeval voorkomen kunnen worden door de knelplaats beter te beveiligen. Cliënt vindt het onterecht dat hem dit ongeval thans volledig wordt verweten.

Bij het ongeval op 29 december 2001, waarbij cliënt letsel aan zijn knie heeft opgelopen, is door de Arbeidsinspectie een bestuurlijke boete opgelegd, omdat de risicozone te gemakkelijk kon worden bereikt. Na dit ongeval is een kooiconstructie geplaatst. Ook ten aanzien van dit ongeval valt werkgever één en ander te verwijten.

De overige, kleine ongevallen, te weten op 20 april 2000 en 24 juni 2001, hadden betrekking op beknelling van vingers.

Ten aanzien van de schorsing in februari 2003 stelt cliënt dat het in die periode eveneens zeer hectisch was. Cliënt werkte samen met een collega (...) die voor zijn gevoel niets deed, zodat cliënt in feite het werk van twee mensen verrichtte. Het aanspreken van cliënt op een foute indeling van de machine was de bekende druppel waardoor cliënt kwaad is geworden en een koker achter zich vandaan heeft weggegooid. Cliënt is gedurende twee dagen geschorst. Bij terugkomst is overeengekomen dat cliënt iedere maand een evaluatiegesprek zou hebben, ook ten behoeve van zijn ondersteuning (...). Cliënt stelt dat hij slechts éénmaal een gesprek heeft gehad. Dergelijke incidenten hebben zich nadien niet meer voorgedaan.

Cliënt is van mening dat hij alle medewerking heeft verleend in het behalen van de benodigde diploma's en certificaten op het gebied van veiligheid.

De laatste druppel voor de werkgever zou zijn de onveilige situatie op 12 november 2004. Cliënt heeft een andere versie van de "rapportage onveilige situatie" van 12 november 2004. Deze rapportage + de melding aan de storingsdienst omtrent de niet functionerende zwaailampen treft u bijgaand in kopie aan (...). Cliënt wil zijn eigen handelswijze in deze niet goed praten, echter na het incident is pas een bord geplaatst met vermelding van de looproute en zijn de zwaailampen pas gerepareerd, zodat het niet terecht is dat één en ander volledig aan cliënt wordt verweten.

Cliënt is van mening dat op zijn functioneren niets valt aan te merken. Waar mensen werken, worden fouten gemaakt en dit is cliënt ook wel eens overkomen. Cliënt realiseert zich terdege dat veiligheid hoog in het vaandel staat, echter tengevolge van onderbezetting, werkdruk en de hectische werkomgeving gaat wel eens iets mis. Cliënt is van mening dat de thans voorliggende ontslagaanvraag een te ingrijpende maatregel is, die geenszins in verhouding staat tot het incident van 12 november 2004 of voorgaande incidenten..."

5. In de meegezonden storingsmelding is het volgende aangegeven:

"...Alle 4 zwaailampen bij takelgat deden het niet. Nu bleek dat de schakelaar van groep 11 (...) uit stond. Deze weer in geschakeld. De onderste 2 zwaailampen deden het nog niet. Aan SM 1 kant was lamp van stuk en de andere deed helemaal niets meer. Deze toen vervangen voor een nieuwe zwaailamp. Alleen nu blijven de zwaailampen continu branden als kraan in rust positie staat..."

Verder zond verzoekers gemachtigde een op 25 november 2004 gecorrigeerde versie van de 'rapportage onveilige situatie' van 12 november 2004 mee. De volgende informatie over het incident was nog toegevoegd:

"...Naderhand bleek dat de rol niet in de lucht daar heeft gehangen maar op de grond heeft gelegen en dat (...) de klauw op de achterzijde recht wou laten zetten door de rol richting s.m. 1 op de grond te verplaatsen op een lage snelheid wat gebruikelijk is, net toen hij hier mee wou starten kwam (verzoeker; N.o.) plotseling tussen rol en hekwerk te voorschijn. (...) kon (verzoeker; N.o.) niet zien, gezien hij op de achterzijde bezig was met de rol. Dit verhaal was ook bevestigd door (verzoeker; N.o.). Deze heeft de rol op de grond zien liggen en dacht er nog gauw er tussendoor te kunnen lopen wat natuurlijk niet goed was..."

6. Bij beslissing van 22 december 2004 verleende de CWI de werkgever toestemming de arbeidsverhouding met verzoeker op te zeggen:

"...De ontslagaanvraag is voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie. Deze heeft mij unaniem geadviseerd te beslissen conform de onderhavige overwegingen:

Op grond van (...) concludeer ik, dat werkgever de arbeidsverhouding met betrokken werknemer wenst te beëindigen wegens diens disfunctioneren. Aangegeven wordt dat

betrokkene debet is geweest aan een reeks van onveilige situaties vanaf 1996, waarvan een viertal gevolgd zijn door een bedrijfsongeval en ziekte. Door of namens werknemer is hiertegen inhoudelijk verweer gevoerd. Betrokkene heeft aangegeven dat er regelmatig kleine ongevallen gebeuren en dat de zwaardere incidenten niet alleen aan hem zijn toe te rekenen. Gelet op het bovenstaande is door werkgever voldoende aangetoond dat betrokken werknemer herhaaldelijk onveilig gedrag heeft vertoond. Hoewel werknemer heeft aangegeven dat werkgever niet vrijuit gaat, heeft hij het voorgaande onvoldoende gemotiveerd bestreden. Derhalve is aan mij voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van disfunctioneren, welk een ontslagmaatregel rechtvaardigt. Voorts is mij duidelijk geworden dat werkgever voldoende inspanningen heeft verricht om hierin verandering te brengen. Werkgever heeft ter onderbouwing van het voorgaande onder meer aangegeven dat er instructies zijn opgezet binnen het bedrijf ter voorkoming van onveilige situaties, hij werknemer een aantal cursussen heeft laten volgen, er gesprekken zijn gevoerd met betrokkene en betrokkene tijdelijk is geschorst. Werkgever heeft, gelet op het bovenstaande, voldoende aannemelijk gemaakt dat er ondanks zijn inspanningen geen verbetering is opgetreden in het gedrag van betrokkene. Er zijn mij geen feiten en/of omstandigheden bekend welke zouden kunnen leiden tot een andere beslissing. Ik verleen werkgever mijn toestemming, conform het unanieme advies van de Ontslagadviescommissie om de arbeidsverhouding met betrokken werknemer te beëindigen...”

7. Bij brief van 31 augustus 2005 diende verzoekers gemachtigde een klacht in bij de CWI. Hij gaf, voor zover hier relevant, het volgende aan:

“...In het verweer namens (verzoeker; N.o.) zijn de door de werkgeefster gegeven feiten en omstandigheden in een geheel ander licht gesteld. Daarbij is nadrukkelijk aan de orde gesteld dat er sprake was van onvolkomenheden bij de werkgeefster met betrekking tot de regels ten aanzien van de veiligheid en het toezicht op naleving daarvan en voorts zijn stukken overgelegd waaruit blijkt dat bepaalde essentiële onderdelen met betrekking tot de veiligheid binnen het bedrijf, ondermeer met name het niet werken van de zwaailichten, niet in orde waren bij het bedrijf op de bewuste dag d.d. 12 november 2004.

(...)

Het CWI laadt de verdenking in deze zaak op zich geen oog te hebben gehad voor de belangen van (verzoeker; N.o.) door te makkelijk mee te gaan in de beschuldigingen van werkgeefster...”

Bij brief van 12 oktober 2005 vulde verzoekers gemachtigde de klacht nader aan:

“...Op grond van het door de werkgeefster in casu aangevoerde en het ter verweer door c.q. namens (verzoeker; N.o.) gestelde had het CWI, in het kader van een zorgvuldige voorbereiding van de te nemen beslissing, nadere vragen met betrekking tot de gestelde

feiten dienen te stellen aan werkgeefster. Op grond van artikel 2:3 van het ontslagbesluit hadden ook vragen dienen te worden gesteld aan de Arbeidsinspectie. Door werkgeefster is immers aangevoerd dat het overtreden van de veiligheidsregels de directe aanleiding was voor het aanvragen van de ontslagvergunning terwijl door (verzoeker; N.o.) is ontkend dat hij die dag de veiligheidsregels heeft overtreden althans, dat hem het overtreden van veiligheidsregels op die dag niet kwalijk kon worden genomen nu de werkgeefster daarvoor onvoldoende voorzieningen heeft getroffen. Indien dat laatste aan de orde is overtreedt werkgeefster haar zorgverplichting ex artikel 7:658 BW jegens de werknemer. Nu het hier bij uitstek gaat om arbeidsomstandigheden had het CWI op grond van het ontslagbesluit de Arbeidsinspectie moeten vragen een onderzoek in te stellen. Dat is niet gebeurd en dat valt niet te begrijpen. Het CWI heeft immers ook niet gemotiveerd waarom er géén verzoek aan de Arbeidsinspectie is gedaan.

(...)

De aanvraag ontslagvergunning is door het CWI beschouwd als een aanvraag op grond van disfunctioneren. Ex artikel 5:1 lid 1 sub d van het Ontslagbesluit dient dan aannemelijk te zijn dat dat disfunctioneren niet is toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgeefster. Uit de beslissing van het CWI blijkt niets van enige beoordeling op dit punt. Met verwijzing naar hetgeen hiervoor is aangevoerd was er op grond van dit artikel des te meer reden een verzoek ex artikel 2:3 te doen aan de Arbeidsinspectie.

(...)

Uiteindelijk stelt het CWI vast dat werkgeefster voldoende duidelijk heeft gemaakt dat er ondanks haar inspanningen (...) *geen verbetering* is opgetreden in het gedrag van betrokkene. Kennelijk doelt het CWI daarbij op het beweerdelijke onveilige handelen op 12 november 2004 zonder dat te benoemen. Het voorval op 12 november 2004 is van groot belang omdat dat de aanleiding is geweest voor de aanvraag. Het is volstrekt onbegrijpelijk dat het CWI in de motivering van haar beslissing niet nader ingaat op dat (voor deze zaak essentiële) voorval, de oorzaak waarom er überhaupt een aanvraag ontslagvergunning voorligt. Kennelijk wordt het door werkgeefster ten aanzien van dat voorval gestelde volledig overgenomen zonder dat ook maar enigszins blijkt van een motivering...”

8. Bij brief van 2 november 2005 gaf de CWI de volgende reactie:

“...Ter hoorzitting heeft u verwezen naar uw pleitnota (brief van 12 oktober 2005). In deze pleitnota heeft u aangevoerd dat CWI op grond van het Ontslagbesluit de Arbeidsinspectie had moeten vragen een onderzoek in te stellen nu de onderhavige ontslagaanvraag bij uitstek gaat over arbeidsomstandigheden. Een ontslagaanvraag op grond van disfunctioneren ex artikel 5:1 sub d van het Ontslagbesluit dient het aannemelijk te zijn dat het disfunctioneren niet is toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de

arbeidsomstandigheden van de zijde van werkgever. Een verzoek van CWI op basis van artikel 2:3 van het Ontslagbesluit was noodzakelijk geweest. Uit de beslissing van CWI blijkt niet van enige beoordeling op dit punt. (...)

Hierna ga ik nog nader in op enkele punten die u tijdens de hoorzitting aan de orde heeft gesteld.

(...)

U bent van mening dat CWI op basis van artikel 5:1, sub d van het Ontslagbesluit een advies had moeten vragen aan de Arbeidsinspectie. Ook verwijst u naar artikel 2:3 van het Ontslagbesluit. De Raad van bestuur kan u hierover het volgende mededelen.

Het disfunctioneren van werknemer is niet toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van werkgever. Juist het onveilig gedrag van werknemer is de reden geweest voor de ontslagaanvraag. In het ontslagdossier is een viertal (ongevallen)rapportages opgenomen. Met betrekking tot de arbeidsomstandigheden is uitvoerig door werkgever gerapporteerd. Uit een tweetal rapportages is op te maken dat ook werkgever een verwijt is te maken. Eenmaal is werkgever hiertoe een bestuurlijke boete opgelegd. In alle vier de rapportages is sprake van onveilig gedrag van de zijde van werknemer. Dat werkgever een in tweetal situaties ook een verwijt valt te maken doet hieraan niet af. De ontslagaanvraag is gebaseerd op het functioneren van werknemer die een aantal malen onveilig gedrag heeft getoond en daarmee een onveilige situatie voor zichzelf en anderen heeft gecreëerd...”

B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtsamenvatting onder 'Klacht'.

Bij brief van 13 april deed verzoekers gemachtigde de Nationale ombudsman nog enkele nadere stukken toekomen. In een uitspraak van de Rechtbank Groningen, sector Kanton, van 19 januari 2006 in de zaak van verzoeker als eiser tegen zijn werkgever werd onder meer het volgende aangegeven:

“5. Voorop stelt de kantonrechter dat de beoordelingsmaatstaf in deze zaak niet is die van artikel 7:658 lid 1 BW, de aard en omvang van de daar bedoelde zorgplicht ten aanzien van de veiligheid op de werkvloer. De onderhavige procedure is immers gebaseerd op artikel 7:681 lid 1 BW, waartoe door [eiser] een kennelijk onredelijk ontslag wordt gesteld. Aan de orde is dan ook niet (vooral) of (werkgever; N.o.) steeds haar zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW is nagekomen, maar of (werkgever; N.o.) aan [eiser] al of niet kennelijk onredelijk -hoewel regelmatig- ontslag heeft aangezegd op de gronden die aan de orde zijn geweest in de CWI-procedure. Naar het oordeel van de kantonrechter moet voor wat betreft de onredelijkheid van het ontslag van een zekere evidentie sprake

zijn.

6. De kantonrechter begrijpt dat (werkgever; N.o.) [eiser] heeft ontslagen vooral, omdat deze zich min meer bij voortduring op de werkvloer onveilig heeft gedragen. Het kan zijn dat (werkgever; N.o.) op grond van haar zorgplicht bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW de verplichting heeft gehad en verzuimd om die onveilige gedragingen van [eiser], althans voor wat betreft de schadelijke gevolgen ervan, te voorkomen. Dat echter is een beoordeling die in deze procedure niet, althans niet in de eerste plaats, aan de orde is. In het kader van het ontslagrecht is de kantonrechter van oordeel dat het niet kennelijk onredelijk is dat (werkgever; N.o.) met [eiser], gelet op zijn staat van dienst voor wat betreft veilig werken, tot een einde van de arbeidsovereenkomst heeft willen komen. Anders dan [eiser] heeft beweerd blijkt uit de rapportages aangaande de verschillende ongelukken niet dat hem van die ongelukken geen verwijt treft. Daaraan doet niet af dat (werkgever; N.o.) in voorkomende gevallen een betere invulling van haar zorgplicht had kunnen geven en naderhand heeft moeten geven, en in sommige gevallen tot aanscherping van de veiligheidsregels is overgegaan.

7. Anders gezegd is het niet zo dat, om reden dat (werkgever; N.o.) een verwijt gemaakt kan worden waar het de veiligheid betreft en dus haar zorgplicht, [eiser] als werknemer maar zijn gang heeft mogen gaan en niet een eigen verantwoordelijkheid waar het betreft de veiligheid heeft moeten nemen. Hij heeft ondanks tekortkomingen van (werkgever; N.o.) zo veilig als mogelijk moeten werken. Uit de vaststaande feiten maakt de kantonrechter op dat [eiser] dat meerdere keren niet heeft gedaan. Ook de handelwijze van [eiser] op 12 november 2004 bestempelt de kantonrechter als onveilig handelen. De reden waarom de loopbrug is aangelegd en de loopbrug zoals de kantonrechter die op de overgelegde foto heeft gezien, laten geen andere conclusie toe dan dat die gebruikt moet worden wanneer men van de ene naar de andere zijde wil lopen. Het past dan niet dat [eiser] zelf gaat beslissen wanneer hij wel en wanneer hij niet de loopbrug gebruikt. Gesteld noch anderszins gebleken is dat er voor [eiser] op 12 november 2004 een reden is geweest die hem noodzaakte de loopbrug niet te gebruiken.

8. De conclusie is dat het [eiser] gegeven ontslag niet kennelijk onredelijk is op grond van een voorgewende of valse reden, waardoor de kantonrechter geen ruimte ziet voor een herstel van de dienstbetrekking.”

Bij brief van 21 augustus 2006 liet verzoekers gemachtigde de Nationale ombudsman weten dat in het tegen deze uitspraak ingestelde hoger beroep waarschijnlijk geen uitspraak zou volgen; de werkgever was inmiddels in staat van faillissement.

C. Standpunt Centrale organisatie werk en inkomen

In reactie op de klacht heeft de CWI, bij brief van 1 augustus 2006, het volgende aangegeven:

“...Beoordeling

(...)

Ik constateer dat ten tijde van de ontslagaanvraag de Beleidsregels Ontslagtaak CWI (BOC) nog niet bestonden en deze kunnen in deze kwestie derhalve geen uitsluitel geven. Uit de Beleidsregels Ontslagtaak CWI, hoofdstuk 30 onder punt 6, volgt kort gezegd dat het voor CWI duidelijk moet zijn dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg door de werkgever voor de arbeidsomstandigheden en dat, bij twijfel hierover, het gewenst kan zijn dat de Arbeidsinspectie om advies wordt gevraagd alvorens een beslissing te nemen.

Ten tijde van de door werkgever ingediende ontslagaanvraag kan voor het toepasselijke beleid van CWI met betrekking tot het vragen van een advies aan de Arbeidsinspectie omtrent de arbeidsomstandigheden verwezen worden naar het Delegationbesluit 1993; dit volgt uit de toelichting op artikel 2:3 Ontslagbesluit, zie hierboven. Uit artikel 10 lid 1 sub d van het Delegationbesluit volgt dat: *"Indien de werkgever als grond voor de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet, dan de toestemming slechts kan worden verleend indien: aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever."* Uit het Delegationbesluit hoofdstuk III (Artikelsgewijze toelichting) volgt uit artikel 7, voor zover relevant, dat: *"Zoals bekend wordt de Arbeidsinspectie de laatste jaren in ontslagzaken alleen ingeschakeld indien nadere informatie omtrent de arbeidsomstandigheden nodig is voor de beoordeling van de ontslagaanvraag. Het overleg met de Arbeidsinspectie kan niet alleen plaatsvinden op initiatief van de Regionaal Directeur, doch ook indien een of meer vertegenwoordigers van werknemers of werkgevers dit nodig achten. In dit laatste geval zal de Regionaal Directeur deze wens honoreren en het overleg met de Arbeidsinspectie openen. "*

Ik constateer dat gemachtigde in zijn verweerschrift d.d. 7 december 2004 geen beroep heeft gedaan op het Delegationbesluit 1993 en CWI dan ook niet heeft verzocht om advies te vragen aan de Arbeidsinspectie omtrent de arbeidsomstandigheden, terwijl deze mogelijkheid wel wordt geboden op basis van het Delegationbesluit 1993. Ook los van het Delegationbesluit 1993 heeft gemachtigde zich in het verweerschrift niet op het standpunt gesteld dat CWI een advies aan de Arbeidsinspectie omtrent de arbeidsomstandigheden diende te vragen. Dit standpunt werd pas ingenomen na de beslissing van CWI d.d. 22 december 2004.

Wat betreft het ambtshalve / op eigen initiatief vragen van een advies aan de Arbeidsinspectie omtrent de arbeidsomstandigheden door CWI merk ik het volgende op.

Werkgever heeft een ontslagaanvraag ingediend wegens disfunctioneren, inhoudende het vertonen van onveilig gedrag en het daarmee creëren van een onveilige situatie voor verzoeker en voor anderen.

Uit artikel 5:1 sub d Ontslagbesluit volgt dat: indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend, indien:

d) aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

Uit artikel 2:3 lid 1 Ontslagbesluit volgt dat: indien aannemelijk is dat een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verband houdt met de arbeidsomstandigheden, de Centrale organisatie werk en inkomen de Arbeidsinspectie kan verzoeken een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer in te stellen.

In het ontslagdossier zijn vier ongevallenrapportages overgelegd. Met betrekking tot de arbeidsomstandigheden volgt hieruit dat werkgever in een tweetal gevallen een verwijt kan worden gemaakt voor wat betreft onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Echter in alle vier de rapportages is sprake van onveilig gedrag van de zijde van verzoeker. Uit de rapportages volgt niet dat het door verzoeker vertoonde onveilige gedrag het gevolg is van het feit dat werkgever onvoldoende zorg heeft betracht met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Het onveilig handelen van verzoeker staat derhalve op zichzelf. Gemachtigde beroept zich in het verweerschrift d.d. 7 december 2004 er ook niet op dat verzoekers handelen het gevolg is van onvoldoende zorg van werkgever met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Er wordt slechts gesteld dat er sprake is geweest van een tweetal ongevallen met zwaarder letsel waarbij aangifte is gedaan bij de Arbeidsinspectie. Tevens wordt namens verzoeker opgemerkt dat deze zijn eigen handelwijze niet goed wil praten. Ook hieruit kan geconcludeerd worden dat verzoekers (onveilige) gedrag op zich zelf staat en niet het gevolg is van arbeidsomstandigheden. Gemachtigde bestrijdt in het verweerschrift dan ook met name de ontslaggrond disfunctioneren als zodanig, zonder een direct verband te leggen tussen verzoekers functioneren en de bij werkgever heersende arbeidsomstandigheden.

Nu noch uit het ontslagdossier en de daarbij behorende ongevallenrapportages, noch uit het verweerschrift d.d. 7 december 2004 blijkt dat verzoekers functioneren c.q. handelwijze verband houdt met onvoldoende zorg van werkgever ten aanzien van de arbeidsomstandigheden, kan ik de CWI volgen in zijn beslissing om in de ontslagprocedure geen advies aan de Arbeidsinspectie te vragen omtrent de arbeidsomstandigheden. Dit te meer nu gemachtigde ook zelf een beroep had kunnen doen op een dergelijke adviesaanvraag en gemachtigde dit blijkbaar, om moverende redenen, heeft nagelaten.

Gelet op het bovenstaande acht ik verzoekers klacht dan ook ongegrond. Voorts zie ik in de onderhavige klacht geen aanleiding tot enigerlei maatregel of actie richting verzoeker, dan wel in meer algemene zin..."

D. Reactie verzoeker

1. Bij brief van 21 augustus 2006 gaf verzoekers gemachtigde de volgende reactie:

"...De CWI wast haar eigen handen schoon en beroept zich, uiterst formeel, op de regelgeving. Daarbij wordt aangegeven dat uit de bij het verzoek overgelegde vier ongevallenrapportages er sprake is van onveilig gedrag van de zijde van (verzoeker; N.o.). Dat is een bewering van de CWI die niet wordt onderbouwd. (...) (Verzoeker; N.o.) bestrijdt deze stelling nadrukkelijk.(...)

Het is de taak van de CWI, op grond van de door de overheid aan haar gedelegeerde bevoegdheid, dat ontslagen worden getoetst aan het arbeidsrecht (de zogenoemde preventieve redelijkheidstoetsing). In het arbeidsrecht richt de norm zich in deze tot de werkgever, namelijk dat de werkgever een zorgverplichting wordt opgelegd dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt. De bewijslast daarvoor ligt altijd bij de werkgever.

De vraag is redelijkerwijs derhalve: wat heeft de werkgever in deze gedaan om de veiligheid te waarborgen? (...) Wat waren de veiligheidsregels binnen het bedrijf zoals die gesteld werden te zijn overtreden door (verzoeker; N.o.). De nader van de werkgever op te vragen informatie had de CWI voor nader advies aan de arbeidsinspectie (de deskundige op dit gebied) dienen voor te leggen. De CWI moet geacht worden niet zelf de deskundigheid te hebben om specifieke veiligheidsregels/voorschriften (voor zover aanwezig) te beoordelen.

Voor wat betreft het al dan niet aanwezig zijn van veiligheidsregels/voorschriften geldt in het recht in het algemeen dat indien de aangesprokene te kort geschoten is in een zorgplicht die naar zijn aard de strekking heeft de benadeelde te beschermen tegen het gevaar van eigen lichtvaardigheid of gebrek aan inzicht, en dit gevaar zich verwezenlijkt, eventuele fouten van de benadeelde zelf, voortvloeiend uit dat gebrek aan inzicht of die lichtvaardigheid, in beginsel minder zwaar zullen wegen dan de fouten aan de zijde van de aangesprokene (Hoge Raad, 23 mei 1997, NJ 1998, 192). Dit speelt hier. Ik wijs op artikel 7:658 BW en de toelichting daarop en haal de Hoge Raad aan: "...Mede in het licht van het ervaringsfeit dat de dagelijkse omgang met die machine de gebruiker ervan licht ertoe zal brengen niet alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is" (Hoge Raad, 14 april 1978, NJ 1979, 245, herhaald in Hoge Raad, 6 maart 1987, NJ 1987, 533 en Hoge Raad, 20 september 1996, NJ 1997, 198).

Met andere woorden, er werd in het verzoek destijds (verzoeker; N.o.) iets verweten, namelijk het overtreden van veiligheidsregels, terwijl niet is gebleken dat deze er inderdaad waren. (Verzoeker; N.o.) bestrijdt dat in ieder geval. Nu dit essentieel was voor de beoordeling van het verzoek, is de CWI nalatig geweest. De CWI heeft de preventieve redelijkheidstoets niet naar behoren uitgevoerd.

Ook gezien het geheel aan feiten en omstandigheden zoals dat voorlag, met name gezien de eerdere arbeidsongevallen en de interventies van de arbeidsinspectie, had de CWI hier redelijkerwijs een advies van de arbeidsinspectie dienen op te vragen. Het ontslagbesluit schrijft immers voor: toestemming kan slechts worden verleend indien aannemelijk is dat het disfunctioneren niet is toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever. Omdat uit het dossier bleek dat er bij die eerdere gevallen sprake was van onvoldoende zorg van de zijde van de werkgever, kon de CWI niet uitgaan van die aannemelijkheid. De CWI beroept zich nota bene op die eerdere ongevallen! De CWI stelt: uit de rapportages volgt niet dat het door verzoeker vertoonde onveilige gedrag het gevolg is van het feit dat werkgever onvoldoende zorg heeft betracht met betrekking tot arbeidsomstandigheden. Op grond van de destijds overgelegde stukken is deze conclusie niet te trekken. Het is juist aannemelijk dat de veelheid aan ongevallen binnen het bedrijf te maken hebben met onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden. Dit volgt ook uit het verweer zijdens (verzoeker; N.o.) (Hij is nooit eerder aangesproken op de door hem gekozen looproute). Dat volgt ook uit de stukken van de arbeidsinspectie en de ongevalsrapportages waarbij wordt ingegaan op de oorzaken.

De nadruk die de CWI legt op het gevolg is onterecht gezien de bewoordingen van het ontslagbesluit waarin wordt gesproken van 'toe te schrijven aan' en 'verband houdt met'. Ook blijkt hieruit, en uit de opmerking door de CWI dat het onveilige handelen van (verzoeker; N.o.) derhalve op zichzelf staat, dat de CWI kennelijk geen oog heeft voor het ervaringsfeit dat door het dagelijkse werk in een fabriek als die van de werkgever, de werknemer licht ertoe zal brengen niet alle voorzichtigheid in acht te nemen...(zie de jurisprudentie van de Hoge Raad zoals hiervoor genoemd). Met andere woorden, aannemelijk is dat gesteld disfunctioneren waarbij de werknemer wordt beschuldigd van onveilig handelen al snel is toe te schrijven aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden door de werkgever dan wel dat dat gestelde disfunctioneren zeer snel geacht moet worden verband te houden met de zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden.

De conclusie van de CWI dat het onveilig handelen van verzoeker op zichzelf zou staan, heeft de CWI niet kunnen trekken nu de CWI daarvoor onvoldoende informatie had..."

2. Voorts deed verzoekers gemachtigde de Nationale ombudsman een (gecorrigeerde) uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) van 7 juni 2006 toekomen in de zaak van verzoeker als appellant tegen het UWV. Hierin werd onder meer het volgende

aangegeven:

“5.1. Mede gelet op het verhandelde ter zitting van de Raad spitst het geding zich primair toe op de vraag of het ontslag van appellant ten gevolge van het incident op 12 november 2004, waarbij hij in strijd met de geldende veiligheidsvoorschriften een onveilige looproute over de werkvloer zou hebben gekozen, voorzienbaar was. Die vraag beantwoordt de Raad ontkennend. Weliswaar is appellant in voorgaande jaren meermalen betrokken geweest bij voorvallen waarbij veiligheidsvoorschriften werden overtreden en is hij hiervoor laatstelijk op 11 maart 2003 schriftelijk gewaarschuwd, zulks neemt niet weg dat geen gegevens voorhanden zijn waaruit blijkt dat appellant daarna tot het incident op 12 november 2004 onveilig zou hebben gehandeld. Ten aanzien van dat incident overweegt de Raad dat op basis van de voorhanden gedingstukken kan worden vastgesteld dat voor de werknemers geen verplichte looproute was vastgesteld, dat ter zake veiligheidsvoorschriften ontbraken en dat een waarschuwingsslamp voor gevaar bij het takelen van rollen met karton niet functioneerde. In een brief van 29 november 2004 heeft de werkgever bovendien erkend dat de rapportage van het incident op 12 november 2004 een onjuistheid bevatte. Deze betrof naar het oordeel van de Raad een essentieel punt, namelijk de positie van de tamboer. Deze bleek op de grond te liggen, zoals appellant had gesteld, toen hij tussen de rol en de loopbrug door liep. Voorts is door de getuige ter zitting verklaard dat van de door appellant gekozen looproute al jarenlang door meerdere werknemers gebruik gemaakt werd en dat daartegen door de werkgever nimmer is opgetreden, terwijl de veiligheidsvoorschriften eerst zijn vastgesteld na het incident op 12 november 2004. Bovendien is het incident van 12 november 2004 voor de werkgever blijkbaar niet van dien aard geweest dat hij daarin aanleiding heeft gezien appellant op staande voet te ontslaan of met onmiddellijke ingang op non actief te stellen, gelet op het feit dat appellant tot 18 januari 2005 gewoon heeft doorgewerkt. Voorts valt uit de wijze waarop de werkgever de veiligheidsvoorschriften na 12 november 2004 bekend heeft gemaakt, voorts, naar appellant terecht heeft opgemerkt, op te maken dat deze appellant ten voorbeeld heeft willen stellen voor het overige personeel. Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van de Raad niet worden staande gehouden dat zijn gedrag op 12 november 2004 voor appellant voorzienbaar tot zijn ontslag zou leiden. Mitsdien heeft het Uvw ten onrechte gesteld dat appellant verwijtbaar werkloos is geworden als bedoeld in artikel 24, tweede lid, aanhef en onder a, van de WW.”

3. Ook deed verzoekers gemachtigde de Nationale ombudsman een afschrift toekomen van een proces-verbaal van de openbare zitting van de CRvB op 26 april 2006. Een getuige, een ex-werknemer van het bedrijf waar verzoeker werkte, verklaarde onder meer het volgende:

“Na het afleggen van de belofte verklaart (de getuige; N.o.) van 1985 tot 2005 voorzitter te zijn geweest van de Ondernemingsraad van (werkgever; N.o.). (...)

(...) "Naast mijn voorzitterschap van de Ondernemingsraad was ik eerst lid van deze raad. Ik ben ook voorzitter geweest van de VGW, de Veiligheids-, Gezondheids- en Welzijnscommissie."

(...) "Ik ben procesbediende geweest. Ik ben begonnen als machinist en ik ben daarna veiligheidsadviseur geweest (...) en heb de directie geadviseerd omtrent de veiligheid binnen het bedrijf. Ik heb dat twee jaar gedaan. De veiligheid binnen een bedrijf dat niet goed loopt, heeft geen hoge prioriteit meer. Je moet als bedrijf geld verdienen en op zo'n moment heb je als veiligheidsadviseur niets te vertellen of geen autoriteit meer en dat is ook de reden waarom ik ermee ben gestopt."

(...) "Ik ben op de hoogte van de zaak van (verzoeker; N.o.) via de rapportage aan de Ondernemingsraad."

(...) "De inhoud van die rapportage was dat er twee rapporten waren uitgekomen. Het viel op dat er iets niet klopte. Het waren twee verschillende versies. Dat kan normaal gesproken niet. Wij hebben hierover als Ondernemingsraad vragen gesteld. In de Ondernemingsraad hebben wij daar een opmerking over gemaakt, maar daar werd geen aandacht aan geschonken."

(...) "Ik heb zelf geen onderzoek gedaan, dat hebben mensen van de VGW-commissie gedaan. Deze mensen hebben een bepaalde mening geuit en die mening was dezelfde als die ik net verwoordde, namelijk dat er iets niet klopte. Het kan niet dat er twee verschillende rapporten worden ingevuld."

(...) "Ik ben op de hoogte van wat (verzoeker; N.o.) wordt verweten."

(...) "De Ondernemingsraad heeft aangegeven dat er geen regels zijn opgesteld omtrent het omgaan bij de rol van de kartonmachine."

Er wordt door de gemachtigde van appellant een aantal kleurenfoto's overgelegd waarop de kartonmachine en de rol te zien zijn.

(...) "Op foto 1 valt mij op dat daar een klein rolletje papier ligt. (Verzoeker; N.o.) had daar niet kunnen lopen als die rol daar had gelegen. Dit is dus een geënceneerde foto. Die rol papier hoort daar niet. Ook op die andere foto niet. In principe is daar sprake van hetzelfde."

(...) "Als dat papier er niet zou liggen zou het veilig zijn om er voorlangs te lopen, en normaliter ligt daar geen papier. De afstand tussen de rol en het hekwerk is zo ongeveer 1 meter. Het is een goed looppad. Je kunt er goed lopen. Er liepen daar wel vaker mensen. Sowieso de mensen die o.a. deze rollen moesten "bemonsteren" (i.v.m de kwaliteit) maar ook andere collega's van (verzoeker; N.o.) liepen daar. Naderhand heb ik gemerkt en gehoord dat er nu nog steeds mensen langs lopen. Op zich een slechte zaak, vanuit de

VGW-commissie gezien."

(...) "Het was niet verboden om daar te lopen. Er werd door de leidinggevendenden niets gezegd als daar werd gelopen."

(...) "In mijn opinie heeft (verzoeker; N.o.) daar gelopen in verband met de werkdruk die op hem lag. De man liep daar waarschijnlijk al 10 jaar langs. Er moest hard gewerkt worden. (Verzoeker; N.o.) liep van de ene machine naar de andere te rennen en dan pak je dus op een gegeven moment de kortste weg. Aan de andere kant, de doorgang naar de loopbrug was eigenlijk ook maar heel krap. Als daar een mannetje had gestaan dan had hij er geeneens meer langs gekund."

(...) "De door de (verzoeker; N.o.) gelopen route was de kortste route, hij heeft deze route waarschijnlijk genomen in verband met werkdruk, haast, routine of misschien eventjes onnadenkend. Nog geeneens een jaar geleden werd deze route altijd door iedereen genomen."

(...) "Er stonden geen borden, noch was er sprake van belijning of afzetting."

De gemachtigde van appellant beëindigt hiermee zijn ondervraging van de getuige. De Raad heeft nog enkele vragen.

(...) "Het verschil in de twee rapporten zat in de manier waarop gerapporteerd werd. Er werd door een andere collega aangegeven dat de rol in de lucht hing terwijl dat niet zo was omdat de rol in ruste op de grond lag. Dat is een heel belangrijk detail want als zo'n rol op de grond ligt, en zo'n rol weegt 12 ton, dan beweegt hij echt niet. Als hij op de grond ligt is er in principe geen gevaar."

(...) "Er ontstaat een moment van gevaar zodra er getakeld wordt. De tamboer is de stalen as waaromheen het karton wordt gewikkeld en weegt zo'n anderhalve ton. Het is een stuk massief staal. Daar wordt het karton tot 12 ton omheen gerold en dan wordt hij uit de machine getakeld en neergelegd. De tamboer is de as van de rol."

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Ontslagbesluit

Artikel 2:3, eerste lid:

“1. Indien aannemelijk is dat een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verband houdt met de arbeidsomstandigheden, kan de Centrale organisatie werk en inkomen de Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer in te stellen.”

Artikel 5:1, eerste lid:

“1. Indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend, indien:

(...)

d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.”

2. Hoge Raad, 27 juni 1975, NJ 1976/81

“...dat bij de beoordeling van deze grieven vooropgesteld dient te worden, dat art. 1638x BW is opgenomen in een tijd dat het recht met betrekking tot de invloed van eigen schuld van de benadeelde op zijn vordering tot schadevergoeding tegen degene die de schade heeft veroorzaakt, zich nog in het begin van zijn ontwikkeling bevond; dat, voor zover hier van belang, die ontwikkeling in deze richting is gegaan, dat eigen schuld van de benadeelde de aansprakelijkheid van degeen die de schade heeft veroorzaakt niet opheft, tenzij de eigen schuld zo ernstig is, dat gezien de aan de aangesproken partij verweten tekortkoming diens schuld daartegenover in het niet valt; dat deze ontwikkeling weliswaar hoofdzakelijk betrekking heeft gehad op de aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad, terwijl de aansprakelijkheid krachtens art. 1638x er een is uit overeenkomst, maar dat er in beginsel geen aanleiding bestaat op dit punt onderscheid te maken tussen beide vormen van aansprakelijkheid, althans wanneer het betreft aansprakelijkheid voor schade ten gevolge van een ongeval; dat de wetgever, door in art. 1638x lid 2 grove schuld aan de kant van de arbeider te eisen, wil de werkgever van zijn aansprakelijkheid krachtens art. 1638x lid 1 zijn ontslagen, de bedoeling heeft gehad de arbeider te beschermen door bij de aan de schuld van de arbeider te stellen eisen rekening te houden met het ervaringsfeit dat de dagelijkse omgang met werktuigen of gereedschappen de gebruiker ervan er licht toe zal brengen, niet alle voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is; dat vele veiligheidsvoorschriften ter bescherming van de arbeiders bij hun werk dan ook juist met het oog op deze menselijke neiging zijn gegeven;

dat een en ander, in onderling verband, ertoe leidt dat er alleen van grove schuld in de zin van art. 1638x lid 2 sprake kan zijn, als - rekening houdend met alle omstandigheden van het geval - de schuld van de arbeider zo ernstig is, dat daartegenover de tekortkoming van de werkgever in de nakoming van zijn verplichtingen als bedoeld in art. 1638x lid 1 in het

niet valt, en dat voor de vraag of dit laatste geval zich voordoet, rekening moet worden gehouden met de hiervoor vermelde overweging die de wetgever ertoe gebracht heeft voor niet-aansprakelijkheid van de werkgever meer dan gewone schuld van de arbeider te eisen...”