

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Reflexwerking opzegverbod tijdens ziekte. Dat werknemer onveilige werksituaties in het leven zou hebben geroepen en hiervoor herhaaldelijk is gewaarschuwd, is onvoldoende komen vast te staan.

Werknemer is sinds 1 april 2013 in dienst als monteur. Op 30 april 2014 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het – ondanks verschillende waarschuwingen – niet dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (hierna: PBM's) en onveilig gebruik van gereedschappen. Hierdoor is een collega van werknemer een arbeidsongeval (splinter in oog) overkomen. Werknemer heeft zich op de vernietigbaarheid van het ontslag beroepen. Werknemer is sinds 4 september 2013 arbeidsongeschikt voor eigen werk. De arbo-arts heeft vastgesteld dat werknemer niet meer kan terugkeren in zijn eigen functie en dat ook op re-integratie in het tweede spoor moet worden ingezet. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding, primair wegens een dringende reden en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer beroept zich op het opzegverbod.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer, die in België woonachtig is, in rechte is verschenen en geen beroep heeft gedaan op de onbevoegdheid van de kantonrechter, neemt de kantonrechter aan dat partijen het er over eens zijn dat de kantonrechter de bevoegdheid om van het verzoek kennis te nemen ontleent aan artikel 21 en/of artikel 24 van de EEX-vo. De kantonrechter overweegt dat ontbinding van een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte wel mogelijk is, echter van die bevoegdheid dient in dat geval een terughoudend gebruik te worden gemaakt, bijvoorbeeld in het geval zich een bijzondere situatie voordoet. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer zich op 1 april 2014 heeft beter gemeld. Dat werknemer onveilige werksituaties in het leven zou hebben geroepen en hiervoor herhaaldelijk gewaarschuwd is, is onvoldoende komen vast te staan. In de onderhavige zaak is thans geen sprake van een zo uitzonderlijke situatie dat, ondanks het bestaan van een opzegverbod bij ziekte, tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden overgegaan. Het verzoek van werkgever wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2014:4838

Zaaknummer: 3136758 AZ VERZ 14-73

Rechters: W.E.M. Verjans

Wetsartikelen: 7:67o BW, 7:685 BW, 21 EEX-Vo en 24 EEX-Vo