

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./werkgeefster

Werkgever dient te bewijzen dat werknemers, werkzaam op een schip, zich ten onrechte ziek hebben gemeld en dat het schip geen gebreken vertoonde. Indien werkgever in bewijslevering slaagt, is het ontslag op staande voet terecht gegeven. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek (g-grond) toegewezen.

Feiten

Twee werknemers zijn op 1 april 2018 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van stuurvrouw respectievelijk schipper. Op 25 juli 2018 hebben werknemers een e-mail gestuurd waarin vermeld staat dat één van hen na vier maanden problemen met het schip door stress en slapeloze nachten helemaal uitgeput is en zich in een toestand van oververmoeidheid bevindt, alsmede dat hij vanwege de staat van het schip niet verder kan varen en de verantwoordelijkheid voor het schip niet langer kan dragen. Werkgever heeft diezelfde dag kenbaar gemaakt ervan uit te gaan dat zij 'gewoon in Vlissingen laden voor Zwolle'. Zo'n twee uur later hebben werknemers zich ziek gemeld. Daarop heeft werkgever werknemers per direct ontslagen vanwege werkweigering. Werknemers verzoeken de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Zij leggen aan dit verzoek – samengevat – ten grondslag dat van hen niet verlangd kon worden dat zij met het schip naar Vlissingen zouden varen. Volgens werknemer was het roer van het schip namelijk gescheurd, zodat het te gevaarlijk was. Zij stellen ook dat zij door problemen aan het schip en lange werkdagen oververmoeid zijn geraakt en door ziekte niet in staat waren te varen. Werkgever verweert zich en verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel h-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Vast staat dat werknemers zich op 25 juli 2018 bij werkgever ziek hebben gemeld met de mededeling dat zij lichamelijk en geestelijk niet meer in staat waren verder te varen en dat de huisarts hen op 27 juli 2018 arbeidsongeschikt heeft verklaard. Werkgever betwist dat werknemers daadwerkelijk ziek zijn geweest en stelt zich op het standpunt dat de ziekmelding ten onrechte is gedaan. Werkgever voert daartoe aan dat werknemer in een telefoongesprek van 25 juli 2018 zelf heeft aangegeven dat er geen medische redenen waren om geen uitvoering te geven aan de opdracht om het schip naar Vlissingen te varen. Ook stelt

werkgever dat de 'Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung' van de huisarts niet strookt met de ziekmelding van 25 juli 2018, nu uit de daarin vermelde codes zou volgen dat meneer (slechts) een oppervlakkige schimmelinfectie zou hebben en mevrouw pijn in de onderrug. Gelet op het voorgaande staat thans niet vast dat werknemers op 25 juli 2018 inderdaad lichamelijk en/of geestelijk niet in staat waren naar Vlissingen te varen. Bij een ontslag op staande voet rust de bewijslast van de aanwezigheid van een dringende reden op de werkgever. Dit betekent in het onderhavige geval dat het aan werkgever is om te bewijzen dat werknemers zich op 25 juli 2018 ten onrechte ziek hebben gemeld. Werkgever heeft op dit punt voldoende gesteld en bovendien een (algemeen) bewijsaanbod gedaan, zodat hij tot bewijslevering wordt toegelaten. Indien blijkt dat werknemers zich ten onrechte ziek hebben gemeld én dat de gebreken aan het schip niet dusdanig waren dat daarmee niet veilig en op een verantwoorde manier naar Vlissingen gevaren kon worden, is het ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden naar het oordeel van de kantonrechter terecht gegeven. Nu onduidelijk is of het schip op 25 juli 2018 gebreken vertoonde, is ook op dit punt bewijslevering nodig. Werkgever wordt daartoe toegelaten.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Duidelijk is geworden dat de verhouding tussen partijen verstoord is geraakt. Werknemers hebben dit ook niet weersproken. Evenmin hebben zij betwist dat de verstoring dusdanig is dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomsten te laten voortduren. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter wijst het voorwaardelijke verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:5129

Zaaknummer: 7212023 \ HA VERZ 18-96 en 7212264 \ HA VERZ 18-97

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J.C.F. Kooijmans

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW