

RECHTSPRAAK

## Laco Geleen B.V./werknemer

***Van niet-opvolgen van werkinstructies is geen sprake, nu werkgever heeft nagelaten werknemer expliciet omtrent veiligheid en bereikbaarheid te instrueren. Ontbindingsverzoek afgewezen (e-grond).***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2006 bij Laco Geleen B.V. (hierna: Laco) in dienst getreden en vervult de functie van coördinator/ijsmeester. Laco exploiteert een sport- en recreatiecomplex, dat gelegen is in een woonwijk. Gezien de grote hoeveelheid gevaarlijke stoffen die Laco continu onder haar beheer heeft, dient zij te voldoen aan het Besluit Risico's Zware Ongevallen 1999 (Brzo) en valt zij onder de ARIE-regeling, opgenomen in het Arbobesluit. Werknemer maakt deel uit van de consignatiedienst en is belast met het preventief en correct onderhouden van gebouwen, installaties, terreinen en ijsbanen. Op 5 januari 2015 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor het niet adequaat opvolgen van calamiteitsinstructies met betrekking tot de ijsvloer. Op 3 oktober 2016 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing gekregen vanwege het niet bereikbaar zijn via de semafoon en de bedrijfstelefoon. Werknemer is thans volledig arbeidsongeschikt. Laco verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond dan wel g-grond.

### *Oordeel*

#### *Opzegverbod*

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een opzegverbod, aangezien werknemer sinds oktober 2016 ziek is en deze ziekte tot op heden voortduurt. Het opzegverbod staat als zodanig evenwel niet aan eventuele ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de weg, nu de omstandigheden die aan het verzoek van Laco ten grondslag liggen – te weten: de twee officiële waarschuwingen – geen verband houden met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft.

#### *Primair ontbindingsverzoek (e-grond)*

Laco stelt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld nu hij meerdere keren is gewaarschuwd dat de bedrijfscommunicatiemiddelen niet mogen worden uitgeschakeld. Daarnaast stelt Laco dat degene die consignatiedienst heeft 24 uur per dag bereikbaar dient te zijn middels zijn

semafoon/storingstelefoon, ongeacht of sprake is van werktijd en ongeacht of deze werknemer binnen het Laco-complex aanwezig is. De kantonrechter overweegt hieromtrent als volgt. Gelet op de grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen die Laco continu in beheer heeft en de wettelijke regelingen die hieromtrent gelden, mag van Laco als werkgever worden verwacht dat zij haar werknemers expliciet instrueert omtrent veiligheid en de daarbij behorende bereikbaarheid. Nu werknemer de voornoemde stellingen van Laco heeft betwist, had het op de weg van Laco gelegen om nader te onderbouwen dat zij werknemer heeft geïnstrueerd dat hij óók tijdens werktijd bereikbaar dient te zijn op zijn semafoon. Een dergelijke instructie kan niet uit de door Laco overgelegde consignatieregeling worden afgeleid. Verder acht de kantonrechter van betekenis dat het consignatiebeleid een aantal keer is gewijzigd en de semafoon sinds 2012 enkel wordt gebruikt voor oproepen, en niet voor storingen of calamiteiten. Met inachtneming van deze omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat Laco onvoldoende heeft aangetoond dat zij werknemer heeft geïnstrueerd en dat werknemer deze instructies niet heeft opgevolgd. Aldus is geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden op de e-grond.

#### *Subsidiair ontbindingsverzoek (g-grond)*

Laco voert subsidiair aan dat de arbeidsverhouding met werknemer duurzaam en ernstig verstoord is geraakt, doordat werknemer weigert te onderkennen dat zijn handelen en gedrag ontoelaatbaar is. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit echter niet het geval, nu werknemer tijdens de zitting gemotiveerd heeft aangevoerd dat zijn werk zijn passie is en dat hij daarom niets liever wil dan zijn carrière bij Laco voortzetten. Van een verstoorde arbeidsverhouding is derhalve geen sprake, zodat ook het subsidiaire ontbindingsverzoek niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan leiden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 12-01-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2018:292

**Zaaknummer:** 6376696 \ AZ VERZ 17-193

**Rechters:** G.J. Krens

**Advocaten:** A.W.J.D. Ray-Engels en A.L. van den Bergh

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW