

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Dat werknemer geen openheid van zaken heeft gegeven over zijn (verleden met) epileptische aanvallen, maakt niet dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2017 in dienst getreden bij werkgever X (hierna: X) als stuurman. De arbeidsovereenkomst is vervolgens voor eenzelfde periode voortgezet en eindigt op 28 februari 2018. Werknemer ontleent zijn bevoegdheid als stuurman in de binnenvaart aan zijn dienstboekje, dat voor het eerst aan hem is afgegeven op zijn zestiende jaar. De Binnenvaartregeling bepaalt dat ter verkrijging van een dienstboekje eerst een medisch onderzoek dient te worden verricht en dat ‘alle vormen van epilepsie’ een reden kunnen zijn voor ongeschiktheid. Op 25 juli 2017 heeft werknemer aan boord van een schip een epileptische aanval gekregen. Als gevolg daarvan verzoekt X de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden (e-grond). Werknemer wordt verweten dat hij X onjuiste inlichtingen heeft verschaft omtrent de risico's van zijn epilepsie, dat hij niet heeft gemeld dat hij in 2015 nog een epileptische aanval heeft gehad en dat hij zich niet heeft laten herkeuren vóór zijn indiensttreding bij X. Omdat werknemer hierdoor ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, verzoekt X de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op een eerder tijdstip dan met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Oordeel

Ongeschiktheid o.g.v. Binnenvaartregeling

De kantonrechter stelt voorop dat werknemer geen geheim heeft gemaakt van zijn ziekte en dat X niet heeft betwist dat hij op de hoogte was van het feit dat werknemer epilepsie heeft en daarvoor medicijnen gebruikt. Naar het oordeel van de kantonrechter verkeerden partijen vóór de epileptische aanval in de veronderstelling dat de ziekte onder controle was en dat deze niet per se tot ongeschiktheid van werknemer leidde.

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

De kantonrechter overweegt als volgt. Dat werknemer geen melding heeft gemaakt van de epileptische aanval in 2015, is het gevolg van de omstandigheid dat werknemer dacht geen risico meer te lopen op een nieuwe aanval omdat de neuroloog hem extra medicijnen had

voorgeschreven. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer is dan ook geen sprake. Aan het verwijt dat werknemer zich vóór zijn indiensttreding bij X had moeten laten herkeuren wordt eveneens voorbijgegaan, omdat de Binnenvaartregeling bepaalt dat epilepsie niet in alle gevallen tot ongeschiktheid leidt en een stuurman die eenmaal een geldig dienstboekje heeft verkregen pas vanaf zijn vijftigste jaar voor het eerst herkeurd moet worden. Hoewel het, ondanks deze regelgeving, op de weg van werknemer had gelegen zelf een herkeuring aan te vragen, brengt het feit dat X tijdens het eerste tijdelijke dienstverband (kennelijk) ook geen probleem zag in de epilepsie van werknemer en hij de tijdelijke arbeidsovereenkomst met hem heeft verlengd, met zich mee dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Voor ontbinding met onmiddellijke ingang ziet de kantonrechter dan ook onvoldoende grond.

Ontbinding e-grond

Omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege eindigt per 1 maart 2018 en de kantonrechter de overeenkomst – met inachtneming van de reguliere opzegtermijn – niet eerder kan ontbinden dan per 1 maart 2018, wordt het verzoek tot ontbinding wegens het ontbreken van een belang afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:2478

Zaaknummer: 6452668 \ HA VERZ 17-109 \ 25115 \ 636

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: A. Thissen en M.H. van Belzen-Stam

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:671b onderdeel b BW en Bijlage 6.1 Binnenvaartregeling