

RECHTSPRAAK

werknemer/Het Beveiligings Icoon B.V. en De MontageVraagbaak B.V.

Opzegverbod tijdens ziekte belet ontbinding van de arbeidsovereenkomst door alcoholproblematiek werknemer. Door het niet overleggen van een deskundigenverklaring volgt afwijzing van de loonvordering van werknemer gebaseerd op artikel 7:629 BW.

Feiten

Werknemer is per mei 2011 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Het Beveiligings Icoon B.V. (hierna: Beveiligings Icoon) in de functie van montagemedewerker. Op 7 mei 2018 is werknemer eerder van het werk naar huis gegaan en heeft hij hierna geen werkzaamheden meer voor Beveiligings Icoon verricht. Partijen twisten over de vraag of hieraan een ziekmelding ten grondslag lag. Dit weglopen van het werk zonder ziekmelding was voor Beveiligings Icoon de druppel, aangezien er in de voorgaande periode volgens Beveiligings Icoon diverse problemen waren met werknemer. Werknemer is op 9 mei op staande voet ontslagen, welk ontslag is ingetrokken en waarop onderhandeld is over een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst is niet door werknemer ondertekend. Werknemer verzoekt onder meer doorbetaling van loon over de periode dat hij niet gewerkt heeft vanaf 7 mei 2018 op grond van artikel 7:629 BW. Het tegenverzoek van Beveiligings Icoon is onder meer (voorwaardelijke) ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond of g-grond.

Oordeel

Loonvordering

Gebleken is dat Beveiligings Icoon de arbodienst heeft willen inschakelen, maar dat in het gesprek met de gemachtigde van werknemer op diens instigatie is besloten in plaats daarvan een beëindigingsvoorstel te doen. Beveiligings Icoon heeft vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar werknemer heeft daarmee niet ingestemd. Hoewel Beveiligings Icoon vervolgens alsnog de arbo-arts had kunnen inschakelen, heeft zij dat niet gedaan en heeft zij ervoor gekozen uitvoering te geven aan de vaststellingsovereenkomst als ware die overeengekomen. Hoewel Beveiligings Icoon hierin wellicht een verwijt treft, gaat artikel 7:629a BW uit van initiatief van de werknemer wat betreft de deskundigenverklaring. Zelfs als wordt uitgegaan van een verwijt aan de zijde van

Beveiligings Icoon, kan niet worden gezegd dat niet van werknemer kon worden gevergd een dergelijke verklaring over te leggen. Partijen waren het duidelijk oneens over de arbeids(on)geschiktheid van werknemer en ten tweede heeft werknemer ervoor gekozen te streven naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het had dan ook op de weg van werknemer gelegen om een deskundigenverklaring bij te voegen. Nu hij dat niet heeft gedaan, dient het verzoek te worden afgewezen.

Ontbindingsverzoek

Zelfs als zou vast komen te staan dat werknemer zich pas heeft ziek gemeld nadat Beveiligings Icoon heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te beëindigen, kan in dit geval niet worden uitgesloten dat werknemer voordien al ziek was. Beveiligings Icoon was op de hoogte van de alcoholproblematiek van werknemer en heeft hem daarvoor officiële waarschuwingen gegeven. Alcoholverslaving geldt als ziekte. Niet kan worden uitgesloten dat de gestelde gedragingen van werknemer zijn ingegeven door zijn alcoholproblemen en dus door ziekte. Het had onder deze omstandigheden van Beveiligings Icoon mogen worden verwacht dat zij actie ondernam om werknemer te helpen met zijn alcoholproblematiek. Zij had ten minste moeten onderzoeken of en zo ja in hoeverre de alcoholproblematiek werknemer arbeidsongeschikt maakte. Nu niet kan worden uitgesloten dat werknemer reeds arbeidsongeschikt was ten tijde van het voorstel dan wel ten tijde van het verzoek de arbeidsovereenkomst te beëindigen, moet er thans van worden uitgegaan dat sprake is van een opzegverbod, zodat het verzoek van Beveiligings Icoon zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:5503

Zaaknummer: 7083774 HA VERZ 18-74

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: F.H. Barwegen

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:670 BW, 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub E BW