

RECHTSPRAAK

ABN AMRO/werkneemster

Herhaaldelijk schenden van controlevoorschriften zieke werkneemster rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Ontbreken artikel 629a-verklaring is een novum in cassatie

Werkneemster is op 7 februari 2001 bij ABN AMRO in dienst getreden. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker Securities Operations/tax-reclaim. Werkneemster heeft zich op 24 mei 2006 bij ABN AMRO ziek gemeld wegens griep. Zij verbleef toen bij haar zuster in Hilversum en niet op haar eigen woonadres in Breda. Zij heeft – in strijd met de verzuimbepalingen uit de ABN AMRO-cao – niet haar verpleegadres doorgegeven aan ABN AMRO. Werkneemster is voor deze gedraging eerder al eens berispt door ABN AMRO. ABN AMRO heeft haar vervolgens meermalen opgeroepen. Op 6 juni is werkneemster even thuisgekomen en heeft zij de arboarts bericht dat zij op nadervermeld telefoonnummer/mailadres bereikbaar is. Daarna is zij weer vertrokken naar familie. ABN AMRO heeft wederom brieven aan het adres van werkneemster gestuurd, waarin zij werd gesommeerd contact op te nemen op straffe van ontslag op staande voet. ABN AMRO heeft werkneemster op 12 juni 2006 een brief gezonden waarin zij op staande voet wordt ontslagen wegens het niet bereikbaar zijn voor controle door de arbodienst en overtreding van de gedragsregels tijdens arbeidsongeschiktheid. Het hof heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarbij heeft het hof mede van belang geacht dat werkneemster vanwege een reorganisatie boventallig was en in een zogenoemd employabilitytraject zat. Hoewel zij formeel niet meer was vrijgesteld van werk, was er op dat moment geen werk voor werkneemster voorhanden. Onder verwijzing naar het arrest Vixia/Gerrits had loonopschorting de meest passende sanctie moeten zijn.

De A-G concludeert als volgt. Onder meer wordt geklaagd dat het bij herhaling niet voldoen door een werknemer aan een op zichzelf redelijke opdracht van de werkgever in beginsel een dringende reden voor ontslag oplevert. Daarbij komt aanzienlijk gewicht toe aan de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde stelselmatige schending door de werknemer van door de werkgever gestelde regels, aldus de klacht. Mocht het hof dit alles niet uit het oog hebben verloren, dan is zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd. De A-G oordeelt dat het hof ‘alle omstandigheden van het geval’ in ogenschouw heeft genomen en geen onjuist oordeel heeft aangelegd.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. In cassatie wordt onder meer geklaagd dat het hof de loonvordering had moeten afwijzen, althans werkneemster niet-ontvankelijk had moeten

verklaren, omdat een verklaring ex artikel 7:629a BW ontbreekt. De klacht wordt echter voor het eerst in cassatie aangevoerd en is derhalve een novum dat buiten beschouwing moet worden gelaten. De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-12-2012

ECLI: ECLI:NL:HR:2012:BY1209

Zaaknummer: 11/03696

Rechters: F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, A.H.T. Heisterkamp, M.A. Loth, C.E. Drion en J.C. van Oven

Advocaten: L.B. de Graaf en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:629a BW