

RECHTSPRAAK

werknemer/Loodgieters- & Installatiebedrijf X BV

Ontslag op staande voet loodgieter die bij herhaling weigert werkzaamheden in kruipruimte deels gevuld met water te verrichten. De traumatische ervaring van werknemer uit verleden waarbij auto te water is geraakt en inzittende is verdrongen, was werkgever niet kenbaar, waardoor dringende reden terecht is

Werknemer (40 jaar) is op 13 november 2006 in dienst getreden van een klein loodgietersbedrijfje (X). Werknemer werd in 2009 opgedragen werkzaamheden aan een GGZ-pand te verrichten. In de kruipruimte stond 40 cm water. Werknemer heeft die werkzaamheden geweigerd. X heeft werknemer gesommeerd deze werkzaamheden alsnog te verrichten. Toen werknemer opnieuw weigerde de werkzaamheden te verrichten, is hij op 14 september 2009 op staande voet ontslagen. Werknemer voert onder meer aan dat hij een traumatische ervaring heeft meegemaakt in 1992 waarbij een auto waarin hij gezeten was te water is geraakt en waarbij een mede-inzittende verdrongen is, als gevolg van welk ongeval werknemer stelt panisch voor water te zijn. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt hierbij voorop dat in zijn algemeenheid niet als juist kan worden aanvaard dat de weigering door een werknemer om een op zichzelf redelijke opdracht uit te voeren in geen geval ontslag op staande voet wettigt, indien de werknemer achteraf kan aantonen daartoe fysiek en/of psychisch niet in staat te zijn geweest, ook al zou de werkgever bij het geven van het ontslag zich dat laatste niet hebben hoeven te realiseren. Een weigering tot uitvoering van een op zichzelf redelijke opdracht kan wel degelijk een dringende reden voor ontslag zijn, indien de werknemer niet voor of ter gelegenheid van de weigering de gronden voor zijn verhindering aan de werkgever heeft laten blijken (zie HR 13 maart 1981, NJ 1981, 513). De werkzaamheden aan het GGZ-pand behoorden tot de normale taakuitoefening van werknemer.

Anders dan werknemer stelt, oordeelt het hof dat X niet op de hoogte was van de traumatische ervaringen van werknemer. Nadat X werknemer had gesommeerd, lag het op de weg van werknemer X te informeren over de beweegredenen van zijn werkweigering. Door dit niet te doen, heeft hij X een dringende reden voor ontslag gegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2013:3725

Zaaknummer: 200.110.647-01

Rechters: S.R. Mellema, J.M.T. van der Hoeven-Oud en V. Disselkoen

Advocaten: M.J.M. Postma en D.L.A. van Voskuilen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW