

RECHTSPRAAK

werknemer/Desarollos Hotelco corporation DHC Aruba NV

Niet verschijnen op werk wegens verschil van mening over passendheid aangeboden nieuwe functie levert een dringende reden voor ontslag op.

Werknemer vordert wedertewerkstelling en betaling van loon. Hij geeft aan sedert 17 juli 2007 in dienst te zijn van Aruba Marriott en per 21 oktober 2013 te zijn overgeplaatst naar het hotel van gedaagde. Op 2 januari 2015 heeft zijn werkgever hem laten weten dat zijn functie overbodig was. Hij mocht kiezen uit een andere functie of begeleid ontslag. Omdat er geen functie naar werknemers niveau beschikbaar was, heeft werknemer betaald verlof gekregen en is een ontbindingsverzoek ingediend. Dit verzoek is bij beslissing van 23 juni 2015 door het gerecht afgewezen. Werkgever heeft hem toen een functie aangeboden die aanmerkelijk afweek van zijn oude functiebeschrijving van Casino Production Manager. Werknemer heeft tegen deze eenzijdige functiewijziging per e-mail van 30 juni 2015 bezwaar gemaakt. In die mail heeft hij aangegeven dat hij pas op het werk zou verschijnen nadat de bestaande onenigheid tussen hem en gedaagde is opgelost. Na reactie daarop zijdens werkgever, heeft werknemer bij mail van 1 juli 2015 zijn standpunt in de mail van 30 juni herhaald en andermaal aangegeven dat hij op het werk zal verschijnen nadat het bestaande conflict is opgelost. Bij e-mail van 3 juli 2015 heeft werkgever aan werknemer bericht dat hij op 6 juli 2015 staat ingeroosterd, vanaf 17.30 uur. Op 4 juli 2015 heeft werknemer werkgever medegedeeld dat hij niet op het werk zal verschijnen wegens het bestaande arbeidsconflict betreffende de nieuwe functieomschrijving. Bij brief van 9 juli 2015 heeft werkgever hem op staande voet ontslagen, vanwege, kort gezegd, herhaaldelijk niet verschijnen op het werk. Gelet op de correspondentie tussen partijen, is werknemer van mening dat werkgever hem niet heeft mogen ontslaan wegens no call/no show. Werknemer heeft de nietigheid ingeroepen van het ontslag. Ook acht werknemer het gegeven ontslag disproportioneel, gelet op de getrapte sancties waarin het personeelshandboek voorziet.

Het Gerecht oordeelt als volgt. Uit de e-mailwisseling tussen partijen blijkt dat zij van mening verschillen of de door gedaagde aangeboden functie dezelfde is als het werk dat eiser eerder deed of dat er inderdaad zodanig wezenlijke verschillen zijn dat er – ook al luidt de functiebenaming eender – sprake is van een andere baan. Indien eiser gelijk zou hebben dat er materieel sprake zou zijn van een andere functie, betekent dat echter nog niet dat hij daarmee het recht heeft eenzijdig te beslissen dat hij thuis kan blijven. Temeer niet, daar zijn

directe chef hem ondubbelzinnig heeft laten weten dat hij op het werk had moeten verschijnen. Eiser heeft – hoewel het voor hem duidelijk was dat zijn werkgever heel anders tegen de kwestie aankeek (namelijk dat er geen sprake was van een verschil van mening over de functie) – geweigerd te komen en heeft evenmin stappen ondernomen om het geschil op een redelijke manier te bespreken, bijvoorbeeld door te verschijnen en met zijn baas het gesprek over de functie aan te gaan. Eiser heeft evenmin met zoveel woorden aangeboden zijn ‘oude’ werkzaamheden te hervatten. Door aldus te handelen, heeft eiser zichzelf bovendien in een andere positie geplaatst dan een werknemer die incidenteel een eerste of tweede dag niet komt opdagen en zijn chef niet belt. Hij kan dus evenmin met recht aanspraak maken op de geleidelijke sancties waarin het personeelshandboek voor dergelijke gevallen voorziet. Eiser heeft een wezenlijke verplichting uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst op zodanige wijze verzaakt dat dit is aan te merken als dringende reden tot ontslag. Zijn vorderingen zullen derhalve worden afgewezen.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 01-09-2015

ECLI: ECLI:NL:OGEAA:2015:266

Zaaknummer: K.G. no. 1663 van 2015

Rechters: P.A.H. Lemaire

Advocaten: C.F.K.J. Lejuez, P.A.J. van der Biezen, J. Sjiem Fat en D. Canwood

Wetsartikelen: 7:677 BW