

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het bij herhaling weigeren van een redelijke werkopdracht in samenhang met klacht over houding en gedrag, levert een voldoende grond op voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens herhaaldelijke werkweigering. Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of werkgever moet worden veroordeeld tot doorbetaling van loon subsidiair of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Werknemer betwist de werkweigering en stelt dat geen sprake is van een ontslag. Werkgever heeft voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

Wel ontslag

Werkgever heeft gesteld dat werknemer op 27 juli 2015 geen opdrachten van werkgever heeft uitgevoerd, dat werkgever werknemer had aangesproken op zijn houding en gedrag op de werkvloer en met name de bedreigende houding, dat aan het door werknemer aan werkgever opgegeven adres dadelijk de brief ter bevestiging van het ontslag aangetekend is verzonden, dat een exemplaar door werkgever op dezelfde dag op dat adres is afgeleverd, dat voor de ontvangst van de aangetekend verzonden brief is getekend, voorts dat de medewerkers bij de gemeente en Opwerk Intermediair via wiens bemiddeling werknemer bij werkgever werk heeft gevonden, dadelijk zijn ingelicht over het ontslag en dat werknemer later tegenover de bemiddelaar heeft erkend dat hij op staande voet is ontslagen. Werknemer heeft dit niet dan wel onvoldoende betwist. De stellingen van werknemer dat hij niets weet van een ontslag en dat het ontslag niet onverwijld zou zijn gegeven, worden gepasseerd.

Dringende reden

Werknemer stelt met de werkvoorbereider van werkgever althans met werkgever zelf op 27 juli 2015 te hebben gesproken over het volgens hem te weinig betaalde loon, dat hij naar aanleiding daarvan van slag is geraakt en per direct om een vrije dag heeft gevraagd, welke vrije dag hem zou zijn verleend. Gezien de op wezenlijke punten van elkaar afwijkende lezingen van werknemer van de gebeurtenissen, komt het standpunt dat werknemer in deze procedure inneemt, in het geheel niet aannemelijk voor. Het ligt immers niet in de rede dat een werknemer wel naar het werk komt en daar kennelijk een aanvang mee maakt maar na

een – blijkbaar niet gepland of geagendeerd – gesprek met de werkvoorbereider en vervolgens met de werkgever zonder een (kenbaar gemaakte) urgente reden, een vrije dag vraagt en deze zou krijgen. Op grond van het voorgaande in samenhang met de verklaring van onder meer de supervisor van werknemer van 27 juli 2015 dat werknemer op die dag niet wilde werken en ook niet ging werken, komt de kantonrechter tot het oordeel dat voldoende vaststaat dat werknemer bij herhaling een redelijke werkopdracht heeft geweigerd, hetgeen in deze in samenhang met de klacht over zijn houding en gedrag voldoende grond voor een ontslag op staande voet oplevert.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2015:16277

Zaaknummer: 4422908 \ 15-50582

Rechters: Y.E. Kastein

Advocaten: T. Venneman en C.R.S. van Nuss

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW