

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontslag op staande voet wegens werkweigerings houdt geen stand. Werkgever had een minder verstrekkende sanctie kunnen opleggen.

Feiten

Werknemer is sinds 2008 in dienst bij werkgever. Op 19 oktober 2016 is werknemer door werkgever op staande voet ontslagen. Blijkens de ontslagbrief is het ontslag gegeven wegens herhaalde werkweigerings door werknemer en de handelwijze van werknemer ten opzichte van vennootschap X. Werknemer vordert onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft de vorderings van werknemer toegewezen. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 april 2017 ontbonden, voor zover deze nog bestaat.

Oordeel

Werkgever bestrijdt de overweging van de kantonrechter dat het onder de geschetste omstandigheden op de weg van werkgever had gelegen om een minder verstrekkende sanctie dan ontslag op staande voet op te leggen als werkgever van mening was dat werknemer zich onvoldoende inspande om zijn werkzaamheden te hervatten. Volgens werkgever is er naast het stelselmatig frustreren van re-integratie sprake van bijkomende omstandigheden op grond waarvan een ontslag op staande voet wel gerechtvaardigd is. Werknemer heeft zich namelijk op 17 oktober 2016 ‘willens en wetens zo opgesteld als dat hij zelf op staande voet wenste te worden ontslagen’. Werknemer weigerde toen weer werkzaamheden te verrichten en het is aan werkgever te danken dat werknemer toen niet op staande voet is ontslagen, aldus werkgever. Dat werknemer als het ware een ontslag op staande voet zou hebben uitgelokt dat zijns ondanks toen niet is gegeven, althans, zo begrijpt het hof de stelling van werkgever, is niet onderbouwd, is ook onwaarschijnlijk en door werknemer gemotiveerd betwist. Werkgever had een minder verstrekkende sanctie kunnen opleggen. Daarbij is van belang dat werkgever geen serieuze poging heeft ondernomen om het in de periodieke evaluatie van 10 augustus 2016 vermelde advies van de bedrijfsarts op te volgen en te trachten het arbeidsconflict op te lossen met behulp van een onafhankelijk adviseur of een mediator. X schreef immers bij e-mail van 13 augustus 2016 aan werknemer op diens vraag of er een onafhankelijk adviseur aanwezig zou zijn bij het gesprek dat partijen zouden hebben, dat hij ‘dat punt gepasseerd’ was. Dat later kennelijk alsnog mediation is betracht, kan daaraan niet afdoen. Uit e-mailberichten van 4 en 12 augustus 2016 blijkt immers dat werkgever de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. De bedrijfsarts heeft bij brief van 10 oktober 2016

aan werkgever nog eens herhaald dat het wenselijk was eerst het conflict op te lossen. Werkgever had zich daarvoor als goed werkgever meer kunnen en moeten inspannen. Nu zij dit niet heeft gedaan en in plaats daarvan werknemer telkens heeft gelast/gesommeerd op het werk te verschijnen zonder werkelijk te pogen eerst het conflict op te lossen, heeft werkgever zelf de ontstane situatie in het leven geroepen, althans voort laten bestaan en is een ontslag op staande voet wegens (onder andere) werkweigering een te verstrekkende sanctie. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 24-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3682

Zaaknummer: 200.215.098_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en F. Kooijman

Advocaten: W.R. Aerts en B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW