

RECHTSPRAAK

werknemer/Bizerba B.V.

Werkgever heeft dringendheid van ontslag op staande voet laten varen door de schijn op te wekken dat hij in de werkweigering van werknemer berust. Verzoek tot voorwaardelijke ontbinding toegewezen wegens verstoorde arbeidsverhouding. Transitievergoeding en billijke vergoeding eveneens toewijsbaar.

Feiten

Werknemer is op 16 augustus 1998 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Bizerba B.V. (hierna: Bizerba). De laatste functie die hij vervulde, is die van 'senior service technicus & product support Weighing & Labeling/productspecialist industrie', met een salaris van € 3.800 bruto per maand. Bij brief van 6 juli 2017 heeft Bizerba werknemer op staande voet ontslagen. De reden voor dit ontslag is erin gelegen dat werknemer tot twee keer toe een dringende instructie van zijn leidinggevende (hierna: B) niet heeft uitgevoerd. Hierbij ging het om een storing bij een belangrijke klant van Bizerba, die door werknemer moest worden opgelost. Volgens Bizerba geeft het handelen van werknemer blijk van een 'hardnekkige werkweigering', welke het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer verzoekt thans primair om vernietiging van de opzegging en subsidiair om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bizerba voert op dit punt verweer en voert aan dat het verzoek om vernietiging dient te worden afgewezen. Subsidiair verzoekt zij om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nadat werknemer in de ochtend van 4 juli 2017 had geweigerd een door B gegeven opdracht uit te voeren, heeft deze laatste aan werknemer een e-mail gestuurd, waarin hij de werkweigering heeft bevestigd. Op geen enkele wijze is in de e-mail aangegeven dat het weigeren van de opdracht arbeidsrechtelijke consequenties zou hebben. Nadat werknemer, na ontvangst van de e-mail, telefonisch contact heeft gehad met B, is zulks hem evenmin medegedeeld. Daar komt bij dat de e-mail tevens bewust gelijktijdig is verzonden aan een andere directeur en HR-manager van Bizerba, zodat moet worden aangenomen dat de inhoud van de e-mail eveneens voor hen (kennelijk) geen reden was om werknemer op de hoogte te stellen van de consequenties van de werkweigering. In deze situatie had het voor de hand gelegen dat Bizerba werknemer op non-actief zou hebben

gesteld in afwachting van verder te ondernemen stappen. De realiteit is echter dat Bizerba werknemer de volgende dag werkzaamheden heeft laten verrichten. Hiermee heeft zij de schijn gewekt dat de werkweigering was beoordeeld en afgedaan met het e-mailbericht van 4 juli 2017. Het gevolg van deze handelwijze is dat Bizerba de dringendheid van het ontslag op staande voet heeft prijsgegeven. Zij kan dan ook niet op een later moment hierop terugkomen door het gegeven van een ontslag op staande voet, zodat het gegeven ontslag dient te worden vernietigd. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 6 juli 2017 is blijven voortduren is het verzoek tot doorbetaling van het loon toewijsbaar.

Voorwaardelijke ontbinding

Voorop wordt gesteld dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte. Het verzoek is namelijk gebaseerd op verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsrelatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat van dit laatste sprake is. Daartoe wordt als volgt overwogen. Vast staat dat aan werknemer twee keer een opdracht is gegeven om een storing bij een belangrijke klant op te lossen en dat werknemer deze opdracht telkenmale geweigerd heeft uit te voeren omdat hij van mening was dat geen sprake was van een storing dan wel een zeer dringende situatie. Voorts staat vast dat werknemer zich in dit verband ongenueanceerd heeft uitgelaten tegenover B. De kantonrechter oordeelt dat een werknemer in beginsel gehouden is een door zijn leidinggevende gegeven opdracht uit te voeren. Voorts is van betekenis dat werknemer en B het laatste jaar veelvuldig aanvaringen met elkaar hebben gehad en dat B ter zitting heeft aangegeven dat het tussen hen nooit meer goedkomt. De conclusie is dan ook dat het voorwaardelijk verzoek van Bizerba tot ontbinding zal worden toegewezen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

De kantonrechter oordeelt allereerst dat werknemer aanspraak maakt op een transitievergoeding van € 35.665 bruto. Ten aanzien van de billijke vergoeding heeft te gelden dat deze eveneens toewijsbaar is, aangezien het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en dit laatste het ernstig verwijtbaar handelen van Bizerba impliceert. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding wordt aansluiting gezocht bij de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad (zie ECLI:NL:HR:2017:1187 en AR 2017-0826). In dit verband wordt vooropgesteld dat in de hoogte van de billijke vergoeding ook de waarde van de arbeidsovereenkomst dient te worden bepaald aan de hand van alle omstandigheden van het geval, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen de situatie zonder vernietigbare opzegging en de situatie waarin de werknemer zich nu bevindt. De kantonrechter houdt verder rekening met het feit dat werknemer het enigszins over zichzelf heeft afgeroepen dat hem het ontslag is verleend, zodat ook zijn handelwijze eraan heeft bijgedragen dat de onderlinge verstandhouding is geëscaleerd. Om deze reden hoeft de hoogte van de vergoeding in dit specifieke geval geen punitief of afschrikwekkend karakter te hebben. Dat neemt niet weg dat het ontslag op staande voet een diffamerend karakter heeft voor werknemer. De

billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 6.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:3621

Zaaknummer: 6229617 \ EJ VERZ 17-269 en 6274386 \ EJ VERZ 17-289

Rechters: U. van Houten

Advocaten: E. van der Teems en H. Dijks

Wetsartikelen: 7:673 lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW