

RECHTSPRAAK

Het hof komt evenals de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag op staande voet door werkgever van een werknemer die redelijke instructies weigert op te volgen rechtsgeldig is.*Feiten*

Werknemer is op 20 maart 2023 als chauffeur in dienst getreden bij Ille Papier-Service NL B.V. (hierna: IPS). Werknemer was op 18 en 19 juli 2023 voor een meerdaagse route ingepland. Omdat werknemer voor deze route zelf een hotel had geboekt (terwijl hij er meermaals op was gewezen dat hij dit niet mocht doen) en IPS de kosten hiervan niet had voldaan, is hij op de avond van 18 juli naar huis gereden. Als gevolg hiervan had hij op 20 juli 2023 nog niet al zijn bestellingen gereden. Op 20 juli 2023 heeft IPS per Whatsapp aan werknemer bericht dat hij terug naar Zoetermeer moest komen om zijn bestellingen van die dag op te halen. Werknemer heeft dit vervolgens geweigerd door te stellen dat hij nog naar de andere klanten van de meerdaagse route moest rijden. Hierop heeft IPS werknemer nog eenmaal gesommeerd te voldoen aan de instructie. Bij brief van 20 juli 2023 heeft IPS werknemer op staande voet ontslagen, omdat werknemer, ondanks meerdere waarschuwingen, niet terug is gekomen naar Zoetermeer om zijn werk te doen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Kort samengevat heeft de kantonrechter geoordeeld dat IPS in redelijkheid aan werknemer de opdracht heeft mogen geven om terug te keren naar Zoetermeer en werknemer daarom ten onrechte geen gehoor heeft gegeven aan deze expliciete, redelijke opdracht (werkweigering). Werknemer heeft daarmee tevens ernstig verwijtbaar gehandeld (zie AR 2024-0447). Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof komt evenals de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. In dat kader oordeelt het hof, evenals de kantonrechter, dat IPS op 20 juli 2023 een redelijke opdracht heeft gegeven. Uit het overgelegde Whatsappbericht van IPS volgt dat de directeur die ochtend aan werknemer heeft uitgelegd dat zijn terugkeer naar Zoetermeer nodig was, omdat er die dag klanten waren die op de komst van een chauffeur wachtten. Niet valt in te zien waarom het voor werknemer bezwaarlijk zou zijn geweest om aan de opdracht gehoor te geven. Daar komt bij dat het bij IPS gebruikelijk was dat de meerdaagse routes nooit volledig worden afgereden en dat de resterende klanten de volgende dag opnieuw op een route worden ingepland. Verder oordeelt het hof dat werknemer de gegeven, redelijke, opdracht niet had mogen weigeren. Daarbij is van belang dat het niet aan werknemer, maar aan IPS als werkgever, was om te bepalen welke werkzaamheden voorrang hebben. IPS had

derhalve een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Daarin heeft het hof meegenomen dat werknemer tijdens het korte dienstverband niet onberispelijk heeft gefunctioneerd, IPS klanten tijdig van de benodigde materialen en service moet voorzien en IPS daarbij afhankelijk is van haar chauffeurs. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, te weten dat hij laaggeschoold, alleenstaand en inwonend bij zijn ouders is, maken dit niet anders. Ook de omstandigheid dat werknemer na het gegeven ontslag op staande voet is blijven doorwerken door de meerdaagse route af te maken, leidt niet tot een ander oordeel. Sterker nog: daarin schuilt nu juist de kern van het verwijt aan werknemer. Bovendien oordeelt het hof dat IPS niet had moeten volstaan met een andere, lichtere, sanctie. Tot slot is het hof, net als de kantonrechter, van oordeel dat het gedrag van werknemer als ernstig verwijtbaar te kwalificeren is waardoor hij geen recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1456

Zaaknummer: 200.339.296/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en A.J.P. van Beurden

Advocaten: C.I.M. Molenaar en A.J.K. Fluit

Wetsartikelen: 7:677 BW