

RECHTSPRAAK

Kern

Een grote coffeeshop van 80 à 100 vaste werknemers wordt door justitie gesloten. Zeven werknemers die geen genoegen namen met beëindiging met wederzijds goedvinden zonder vergoeding, worden daarna wegens werkweigeren op staande voet ontslagen. De werkgever had hen opgedragen in te gaan op passende arbeid zoals aangeboden door een door werkgever ingeschakeld uitzendbureau. Werknemers dienden volgens werkgever positie te reageren op voorstellen van dit uitzendbureau. Indien niet werd meegewerkt aan het vinden van een nieuwe baan, dan werd dit beschouwd als werkweigeren. De inkomsten van deze vervangende arbeid zouden in mindering worden gebracht op het loon van werkgever.

De werknemers hebben niet geweigerd op gesprek te gaan bij het uitzendbureau, maar hebben wel een door hun advocaat opgestelde schriftelijke verklaring overhandigd aan het uitzendbureau. Daarin stond opgenomen dat werknemers uitsluitend op persoonlijke titel met het uitzendbureau werkzaamheden wilden verrichten. Inkomsten zouden bijgevolg niet aan werkgever, maar aan werknemers toekomen. Deze handelwijze was de aanleiding voor ontslag op staande voet van de werknemers.

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is het ontslag nietig, omdat de werkgever geen bevoegdheid heeft om vervangend werk op te dragen via een uitzendbureau, maar met de werknemers daarover tot overeenstemming moet zien te komen, aangezien essentiële arbeidsvoorwaarden in het geding zijn. Daartoe overweegt de rechter als volgt. Kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst is een gezagsverhouding, die vorm krijgt doordat de werkgever de werknemer instructies kan geven voor het verrichten van de eigen bedongen arbeid en eventueel andere passende arbeid in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Een eenzijdig wijzigingsbeding kan de werkgever wellicht een verdergaande bevoegdheid verschaffen, maar daarvoor geldt de restrictie van dwingend recht (art. 7:613 BW) dat de werkgever een zodanig zwaarwichtig belang moet hebben dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Niet gesteld is echter dat de arbeidscontracten van eisers een eenzijdig wijzigingsbeding bevatten en die heeft de kantonrechter daarin ook niet aangetroffen. Zonder eenzijdig wijzigingsbeding is de werknemer in beginsel niet gehouden voorstellen tot wijziging van arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen werkgever en werknemer overeenstemming worden bereikt. (Hoge Raad 11 juli 2008, r.o.nr. Co7/018HR, Mammoet Transport). De werkgever heeft geen overeenstemming getracht te bereiken ten aanzien van wijziging van de primaire arbeidsvoorwaarden. Wel acht de rechter omstandigheden aanwezig die tot een redelijk voorstel van werkgever aanleiding hadden kunnen geven. Er kan derhalve geen sprake zijn

van werkweigering. Het ontslag op staande voet is bijgevolg nietig.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-07-2008

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2008:BG3897

Zaaknummer: 169237/VV 08-10

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:611 BW