

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Hardnekkige weigering gehoor te geven aan redelijke opdracht levert in beginsel een dringende reden voor ontslag op. In casu geen sprake van eenzijdige wijziging, zodat niet getoetst hoeft te worden aan criteria Stoof/Mammoet

Werknemer is in 1987 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgever in de functie van tekenaar/constructeur. Nadat werkgever de onderneming heeft overgenomen, hebben partijen een nieuwe schriftelijke overeenkomst opgesteld, waarin de functie van werknemer 'constructeur' is en tevens staat opgenomen dat werknemer 'als de omstandigheden dit vereisen, tijdelijk gedetacheerd kan worden'. In juni 2006 is geconstateerd dat er te weinig werk voorhanden is voor werknemer. Werkgever is voornemens werknemer te detacheren bij GTI Amsterdam. Werknemer verzet zich tegen deze detachering. Ondanks diverse gesprekken met de werkgever persisteert werknemer in zijn standpunt. In oktober 2006 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens het weigeren te voldoen aan een redelijke opdracht. De kantonrechter heeft de loonvordering van werknemer toegewezen. Het hof heeft dit vonnis vernietigd en de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie. Hij stelt onder meer dat (1) het hof een onjuiste maatstaf heeft aangelegd door aan de weigering gehoor te geven aan een redelijk opdracht het ontslag op staande voet rechtsgeldig te oordelen en (2) het hof ten onrechte niet heeft onderzocht of de redelijke opdracht aan de eisen van Stoof/Mammoet voldoet (er zou immers sprake zijn van een functiewijziging zonder instemming van de werknemer).

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Staat vast dat sprake is van een geval als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 sub j BW – het hardnekkig weigeren te voldoen aan een als redelijk aan te merken opdracht – dan is daarmee niet per definitie een dringende reden in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW gegeven. Volgens vaste rechtspraak levert het hardnekkig weigeren te voldoen aan een als redelijk aan te merken opdracht in beginsel een dringende reden in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW op en kan zulks onder bijzondere omstandigheden anders zijn. Daarbij valt onder meer te denken aan de door de werknemer aan te voeren persoonlijke omstandigheden, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Het hof heeft deze regel niet miskend.

Met betrekking tot de toetsing aan Stoof/Mammoet concludeert de advocaat-generaal dat in casu de werkzaamheden bij GTI Amsterdam behoorden bij het 'gewone takenpakket' van de werknemer en dat detachering kennelijk tot de 'bedongen werkzaamheden' behoorde.

Zodoende kan niet geoordeeld worden dat sprake is van een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden waarover tussen partijen overeenstemming moet worden bereikt. Deze klacht faalt derhalve.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in de middelen aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Zulks behoeft, gezien artikel 81 RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 30-09-2011

ECLI: ECLI:NL:HR:2011:BR5060

Zaaknummer: 10/00363

Rechters: E.J. Numann, J.C. van Oven, W.A.M. van Schendel, W.D.H. Asser en C.E. Drion

Advocaten: K.T.B. Salomons en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW