

RECHTSPRAAK

Cafetaria-Croissanterie X/werkneemster

Werknemer die tijdens de onderhandelingen omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst wordt vrijgesteld van werkzaamheden, maakt zich niet schuldig aan werkweigering voor zover de onderhandelingen niet uitdrukkelijk zijn beëindigd (ondanks sommaties te komen werken).

Werkneemster (geboren in 1968) is op 15 januari 1998 in dienst getreden bij Cafetaria-Croissanterie X, laatstelijk werkzaam in de functie van bedrijfsleider. Tussen werkneemster en een van de eigenaren van X heeft gedurende twaalf jaar een affectieve relatie bestaan. Deze relatie heeft werkneemster in 2011 beëindigd. Nadat werkneemster is uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid zijn partijen het eind januari 2012 met elkaar eens geworden dat de arbeidsovereenkomst tussen hen zou worden beëindigd. Zij zijn vervolgens met elkaar in overleg getreden over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst beëindigd zou worden. Tijdens de onderhandelingen daarover was werkneemster door Cafetaria-Croissanterie X vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van loon. Vervolgens lukt het niet tot een akkoord te komen, ondanks diverse voorstellen van de werkgever. Daarop roept de werkgever werkneemster weer op te komen werken op 8 augustus 2012 onder dreiging van een ontslag op staande voet. Werkneemster is niet komen opdagen. Aanvankelijk is het loon ingehouden, maar daarna alsnog uitbetaald. Op 6 september 2012 doet zich hetzelfde tafereel voor waarbij werkneemster wordt gesommeerd 10 september te komen werken. Ditmaal wordt werkneemster op staande voet ontslagen.

Het hof oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 11 september 2012 wordt werkneemster verweten dat zij zonder bericht van verhindering niet is verschenen op haar werk en dat zij zodoende werk heeft geweigerd. Het staat vast dat zij inderdaad geen gevolg heeft gegeven aan de sommatie om op 10 september 2012 haar werkzaamheden te hervatten. Het gaat dan om de vraag of de weigering van werkneemster om haar werkzaamheden te hervatten kan worden beschouwd als een werkweigering die een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. Werkneemster voert dienaangaande als verweer dat partijen aan het onderhandelen waren over de voorwaarden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden en dat werkneemster door Cafetaria-Croissanterie X vrijgesteld was van het verrichten van haar werkzaamheden gedurende de onderhandelingen. Volgens haar heeft Cafetaria-Croissanterie X op geen enkele wijze

medegedeeld dat de onderhandelingen als geëindigd dienden te worden beschouwd, zodat zij de sommaties van de gemachtigde van Cafetaria-Croissanterie X om aan het werk te gaan niet serieus hoefde te nemen. Het hof stelt vast dat tussen partijen al vanaf januari 2012 overeenstemming bestond over het feit dat de arbeidsrelatie beëindigd moest worden. Gedurende acht maanden heeft Cafetaria-Croissanterie X geen andere concrete stappen ondernomen dan het doen van enkele voorstellen om die beëindiging te realiseren (ook niet nadat die voorstellen door werkneemster waren afgewezen), waardoor op zich al de vraag rijst hoe dringend de noodzaak tot de beëindiging op staande voet was. Dit geldt temeer daar vaststaat dat Cafetaria-Croissanterie X werkneemster voor de duur van de onderhandelingen over de voorwaarden waaronder het tot een beëindiging kon komen heeft vrijgesteld van het verrichten van arbeid onder doorbetaling van het loon. Vervolgens heeft Cafetaria-Croissanterie X bij het uitblijven van een reactie op haar laatste voorstel niet met een nieuw voorstel gereageerd, noch werkneemster uitgenodigd tot voortzetting van de onderhandelingen, noch mededeling gedaan van het feit dat zij de onderhandelingen als beëindigd beschouwde, ook niet toen werkneemster haar erop wees dat de onderhandelingen nog liepen. Daarentegen heeft Cafetaria-Croissanterie werkneemster opdracht gegeven om weer te komen werken, hoewel zij zich ervan bewust was dat een verdere samenwerking tussen partijen – mede gelet op de verstoorde persoonlijke verhouding tussen eigenaar en werkneemster – onmogelijk was. Onder die omstandigheden kan de opdracht om de werkzaamheden op 10 september 2012 te hervatten niet worden beschouwd als een redelijke opdracht waarvan de weigering aanleiding kon geven tot een ontslag op staande voet. Het hof is dan ook van oordeel dat het niet verschijnen op het werk op 10 september 2012 onder de gegeven feiten en omstandigheden geen dringende reden oplevert voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst op voet van artikel 7:677 lid 1 BW.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-08-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:2978

Zaaknummer: HD 200.127.359/01

Rechters: R.J.M. Cremers, M.J.H.A. Venner-Lijten en W.H.B. den Hartog

Advocaten: A.A. Slager en P.H.G.C. Gremmen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW