

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Herhaaldelijke schending van controlevoorschriften wordt gekwalificeerd als 'bijkomende omstandigheden' als bedoeld in het arrest Vixia/Gerrits. Ontslag op staande voet rechtsgeldig.

Werknemer is sinds 20 november 2011 krachtens een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst in de functie van barman. Hij is sinds november 2012 arbeidsongeschikt. Per 16 april 2014 heeft werkgever de loonbetaling opgeschort. Bij brief van 26 juni 2014 is werknemer op staande voet ontslagen wegens herhaaldelijke schending van controlevoorschriften tijdens ziekte. Werknemer heeft zich op de vernietigbaarheid van het ontslag beroepen. Hij heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vraag in dit geschil is of op terechte gronden het loon van werknemer vanaf 16 april 2014 tot 26 juni 2014 (de dag van het ontslag op staande voet) is opgeschort en of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Voldoende aannemelijk is dat werknemer de controlevoorschriften heeft geschonden. Hij is ondanks waarschuwing herhaaldelijk niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. Waarschijnlijk zal de rechter in een eventuele bodemprocedure tot het oordeel komen dat werkgever het loon van werknemer mocht opschorten. Werkgever heeft werknemer conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW in kennis gesteld van (de grond van) het opschorten van de loonbetaling. De loonvordering over de periode 16 april 2014 tot 26 juni 2014 wordt afgewezen.

Ten aanzien van het ontslag op staande voet en de loonvordering vanaf 26 juni 2014 wordt als volgt geoordeeld. Voor het niet-naleven van controlevoorschriften is in beginsel opschorting van het loon de aangewezen sanctie. Echter de Hoge Raad (HR 8 oktober 2004, JAR 2004/259 (Vixia/Gerrits)) heeft ook bepaald dat dit niet uitsluit dat de niet-naleving van de bedoelde voorschriften gepaard gaat met andere feiten en omstandigheden die, in onderlinge samenhang, wél het oordeel wettigen dat een zodanige dringende reden aanwezig is. In het onderhavige geval is sprake van dergelijke bijkomende omstandigheden. Werknemer is stelselmatig zonder bericht niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. De werknemer is daarbij herhaalde malen gewaarschuwd dat hij zich aan de regels diende te houden en hij is gewezen op de gevolgen (loonopschorting en eventueel ontslag) wanneer hij dat niet zou doen. De waarschuwingen, de mededelingen dat bij niet-naleving van de voorschriften opschorting van het loon zal plaatsvinden, het daadwerkelijk overgaan tot het opschorten van het loon, alsmede het dreigen met ontslag hebben alle niet het gewenste effect gehad. Daarnaast is werknemer ook enkele malen niet bereikbaar geweest voor zijn

werkgever. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-09-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:7965

Zaaknummer: 3275179 Cv EXPL 14-8351

Rechters: W.J.J. Beurskens

Advocaten: R.H.I. Degens

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:660a BW, 7:677 BW en 7:678 BW