

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Rechtsgeldig ontslag op staande voet pedagogisch medewerker wegens werkweigering.

Werknemer is op 31 maart 2010 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgever als pedagogisch medewerker. Naast het dienstverband met werkgever heeft werknemer sinds oktober 2014 een ander dienstverband voor 24 uur per week. Hij heeft verzocht de arbeidsduur bij werkgever te verminderen. Hij werkt sinds 1 december 2014 negen uur per week bij werkgever. Overeengekomen is dat werknemer op maandag de voorschoolse opvang (VSO) verzorgt en aansluitend de schoonmaakdienst verricht gedurende twee uren. Op maandagmiddag en dinsdagmiddag verzorgt werknemer de buitenschoolse opvang (BSO). Werknemer heeft op 23 december 2014 laten weten dat hij vanaf 5 januari 2015 de VSO niet meer doet. Werkgever is hiermee niet akkoord gegaan. Werknemer is op 5 januari 2015 niet op het werk verschenen. Hij heeft hiervoor een officiële waarschuwing gekregen. Werknemer heeft een paar weken later door middel van een whatsappbericht laten weten op 19 januari 2015 de VSO niet te doen. Werkgever heeft werknemer gesommeerd wel te verschijnen. Werknemer is op 19 januari 2015 niet op het werk verschenen, waarna hij op staande voet is ontslagen wegens werkweigering. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet. Hij betwist dat sprake is van een dringende reden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd, zijn voldoende dringend om de opzegging te kunnen rechtvaardigen. De wens van werknemer om zijn arbeidspatroon aan te passen, kan op een zeker begrip rekenen. De wijze waarop werknemer actie heeft ondernomen om die verandering teweeg te brengen, is echter niet in overeenstemming met de normen van goed werknemerschap. Hij heeft werkgever in feite voor het blok gezet door niet te verschijnen voor zijn werk op de VSO op 5 januari 2015. Werknemer is vervolgens gewaarschuwd. Dat heeft hem er niet van weerhouden om op 19 januari 2015 wederom en zonder dat voor vervanging was gezorgd, afwezig te blijven. Werkgever kon het doen met een eenzijdige mededeling via whatsapp, nog geen 24 uur van tevoren. Op de reactie van werkgever dat hij op staande voet ontslagen zou worden, heeft hij slechts laten weten dat hij er in de ochtend niet zou zijn. Niet is komen vast te staan dat werknemer ruim van tevoren verlof heeft aangevraagd voor beide maandagen. Voorts is niet gebleken dat werknemer zwaarwegende redenen had om de maandagochtend, in het bijzonder 19 januari 2015, niet te werken. Gelet op het onmiskenbare belang dat werkgever heeft bij de continuïteit van de VSO, oftewel bij de gegarandeerde inzet van een medewerker voor de VSO op maandagochtend, is het belang van werknemer onvoldoende zwaarwegend

om de wijze waarop hij zich niet beschikbaar heeft gehouden voor de afgesproken werkzaamheden op maandagochtend te rechtvaardigen. De werkweigering van werknemer op 19 januari 2015 kwalificeert daarom als een dringende reden die een onverwijld opzegging rechtvaardigt. De door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden leiden niet tot een andere uitkomst.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-05-2015

Zaaknummer: 4019330 VV EXPL 15-48