

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

***Ontslag op staande voet wegens werkweigering rechtsgeldig.
Werknemer heeft in procedure informatie achtergehouden.
Werknemer ontvankelijk in loonvordering, maar vordering wordt afgewezen.***

Werknemer is sinds 2007 in dienst als winkelmedewerker. Hij is van 20 juni 2013 tot 4 februari 2015 ziek geweest. Vanaf 12 februari 2015 hebben partijen overlegd over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 27 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij niet op het werk is verschenen. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen. Aan dit verzoek legt hij ten grondslag dat partijen in maart 2015 zijn overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst in goed onderling overleg en op neutrale gronden zou worden beëindigd. In dat kader is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Van werkweigering is daarom geen sprake en werkgever heeft de loonbetaling dan ook onterecht opgeschort.

De kantonrechter stelt vast dat werknemer in zijn verzoekschrift heeft verzwegen dat hij van 20 juni 2013 tot 4 februari 2015 ziek is geweest en na zijn herstelmelding zijn werkzaamheden nimmer heeft hervat. Voorts heeft werknemer voor het eerst tijdens de mondelinge behandeling - overigens zonder enige onderbouwing - gesteld dat hij (nog) niet in staat is zijn werkzaamheden te hervatten, dat sprake zou zijn van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en dat terugkeer naar werkgever (volgens zijn hulpverleners) niet goed voor hem zou zijn. Daarenboven heeft werknemer desgevraagd aangegeven dat hij niet voornemens is zijn werkzaamheden bij werkgever te hervatten indien de kantonrechter zijn verzoek tot vernietiging van de opzegging zou toewijzen, maar dat het belang van zijn verzoek gelegen is in het alsnog aangaan van een beëindigingsovereenkomst met werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in strijd met artikel 21 Rv informatie heeft trachten achter te houden en aldus een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter leidt tot verlies van de geloofwaardigheid van werknemer in het onderhavige geding. Naar het oordeel van de kantonrechter bestond er noch op 12 februari 2015 noch op enig later moment overeenstemming over de voorwaarden waaronder partijen uit elkaar zouden gaan. Nu bij gebreke van overeenstemming een vaststellingsovereenkomst niet tot stand is gekomen, moet het ervoor worden gehouden dat werknemer niet is vrijgesteld van werkzaamheden. Voor zover er bij werknemer dan wel diens gemachtigde hierover onduidelijkheid bestond, had werknemer in ieder geval naar aanleiding van de brief van 22 april 2015 het werk dienen te hervatten. Nu hij dit niet heeft gedaan, kan

dit, zeker na de oproepingsbrief van 22 juli 2015, niet anders worden geduid dan werkweigering. Werkweigering is op zichzelf genomen een objectieve reden voor ontslag op staande voet (art. 7:678 lid 2 onderdeel j BW). Werknemer heeft op de zitting aangegeven dat hij, hoewel hij door de bedrijfsarts arbeidsgeschikt was verklaard, nog niet beter was. Deze stelling is niet onderbouwd. Gelet hierop en op de omstandigheden van het geval, met name de door werkgever gestelde onzekerheid in het kader van de bedrijfsvoering en het feit dat zij werknemer herhaaldelijk tevergeefs heeft opgeroepen zijn werkzaamheden te hervatten, acht de kantonrechter een ontslag op staande voet gerechtvaardigd. Het verzoek tot vernietiging moet daarom worden afgewezen.

De gemachtigde van werkgever heeft ter zitting aan de orde gesteld dat werknemer niet ontvankelijk is in zijn verzoek tot veroordeling tot betaling van het loon vanaf 22 april 2015, nu deze loonvordering (ook na de invoering van de WWZ) in een dagvaardingsprocedure thuishoort. De kantonrechter overweegt dienaangaande dat blijkens de wetsgeschiedenis bij artikel 7:686a lid 3 BW (zie *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, art. 7:686a BW lid 3, aant. 5), een loonvordering uitdrukkelijk is aangemerkt als een vordering die verband houdt met een geding als bedoeld in dat artikel, zoals het onderhavige verzoek tot vernietiging van de opzegging (art. 7:681 lid 1 onderdeel a BW). Werknemer is dus ontvankelijk in zijn vordering tot betaling van loon. De vordering tot betaling van loon wordt afgewezen, nu vast is komen te staan dat werknemer na zijn hersteldmelding nooit meer is komen werken en zoals hiervoor reeds is overwogen ook niet is vrijgesteld van zijn werkzaamheden, zodat de grond voor opschorting is blijven bestaan.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:9663

Zaaknummer: 4476947 AZ VERZ 15-278

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: J.E.A.H. Verstraelen en R.M.J. Schoonbrood

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:686a BW en 21 Rv