

RECHTSPRAAK

Medimetrics Personalized Drug Delivery B.V./werknemer

Verstoorde arbeidsverhouding werkgever en Vice President Business. Het eisen dat werknemer vier dagen aanwezig is op kantoor is in casu geen redelijke opdracht. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Werknemer is in 2014 in dienst getreden van Medimetrics in de functie van Vice President Business Development & Licensing. Het laatstverdiende salaris bedroeg € 188.000 per jaar. De overeenkomst is voor bepaalde tijd aangegaan tot 30 juni 2015. Op 26 november heeft Medimetrics de arbeidsovereenkomst opgezegd. Deze opzegging is tijdig door werknemer vernietigd. Medimetrics heeft werknemer vervolgens aangesproken op diens functioneren en verbetering geëist. Onderdeel van dit traject is dat Medimetrics eist dat werknemer vier dagen in de week op een lokale vestiging aanwezig is. Dat pakt niet goed uit. Uiteindelijk wordt werknemer op 10 maart 2015 op staande voet ontslagen wegens 'werkweigering'. De kantonrechter heeft geoordeeld dat ontslag op staande voet een te zwaar middel is geweest. De kantonrechter heeft hierbij met name de veelvuldige expliciete verzoeken van werknemer tot nadere concretisering van het verbetertraject en zijn verzoeken om begeleiding, welk traject als redengevend is aangevoerd voor zijn aanwezigheid in vestigingsplaats X, in aanmerking genomen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat het in beginsel aan de werkgever is om de plaats van het werk te bepalen. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat tot de opzeggingsbrief van 26 november 2014 hij, indien hij niet voor zijn werk op reis was, vier dagen in vestigingsplaats X werkte en één dag thuis. Indien hij niet in vestigingsplaats X werkzaam was, moest hij telefonisch bereikbaar zijn. Werknemer heeft ook onbetwist gesteld dat hij regelmatig voor zijn werk op reis was in Europa of de Verenigde Staten. Deze situatie veranderde door de voornoemde opzeggingsbrief waarin Medimetrics de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd tegen 31 december 2014, welke opzegging werknemer heeft vernietigd. Partijen probeerden vervolgens tot een minnelijke regeling te komen, wat echter niet lukte. Vanaf januari 2015 heeft Medimetrics werknemer beticht van onvoldoende functioneren en een verbeterplan geëist. Vanaf 2 februari 2015 heeft werknemer diverse malen gevraagd naar het verbeterplan, maar blijkt de correspondentie is daar door Medimetrics geen duidelijk antwoord op gegeven. Onder de hiervoor genoemde omstandigheden kan naar het voorlopig oordeel van het hof de opdracht van Medimetrics aan werknemer om vier dagen per week in vestigingsplaats X aanwezig te zijn zonder verder

inhoud en uitvoering te geven aan een verbeterplan 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 maart 2015 in de omstandigheden van het geval geen dringende reden oplevert.

In incidenteel hoger beroep heeft werknemer een grief opgeworpen tegen het door de kantonrechter vastgestelde bedrag ter zake de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW. In hetgeen partijen hierover hebben aangevoerd ziet het hof aanleiding om bedoelde wettelijke verhoging te matigen tot een bedrag gelijk aan 15% over de bij het bestreden vonnis toegekende bedragen ter zake achterstallig salaris en de vergoeding ter zake de niet opgenomen vakantiedagen. Dit komt het hof met het oog op de omstandigheden billijk voor.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-05-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1951

Zaaknummer: 200.177.525/01

Rechters: J.W. van Rijkom, M.J.H.A. Venner-Lijten en A.J. van de Rakt

Advocaten: H.J.A. Jansen en R. Zwanenberg

Wetsartikelen: 7:677 BW