

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet terecht. Werknemer was reeds tweemaal eerder schriftelijk gewaarschuwd dat werkweigeren voor werkgever onacceptabel is en zou kunnen leiden tot een ontslag op staande voet.

Werknemer is per 27 oktober 2014 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. Op 20 juli 2015 is werknemer niet om uiterlijk 04:30 uur vertrokken voor een rit naar Duitsland. Hem is de volgende dag bericht dat aan werknemer geen loon is verschuldigd, nu hij zonder opgave van een geldige reden afwezig was van het werk. Hij is er bovendien op gewezen dat werkweigeren een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. Op 31 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt de werkweigeren als een van de gronden voor het ontslag op staande voet genoemd. Werknemer verzoekt het verleende ontslag op staande voet te vernietigen en te gelasten dat hij te werk wordt gesteld in zijn functie van chauffeur. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Er wordt allereerst een oordeel gegeven over de gestelde werkweigeren als ontslaggrond. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de dienststopdracht voor 31 juli 2015 niet duidelijk dan wel veranderd was, alsmede dat hij deze opdracht niet heeft geweigerd uit te voeren, maar slechts kenbaar heeft gemaakt dat de rit naar Duitsland op 31 juli 2015 niet door hem kon worden uitgevoerd vanwege een dreigende overschrijding van de rij- en rusttijden. Ten eerste wordt beoordeeld of de opdracht van werkgever duidelijk was. In het bericht via de boordcomputer, tijdens het telefoongesprek tussen een planner bij werkgever en werknemer en in de e-mail van werkgever aan werknemer is duidelijk en bij herhaling aan werknemer de opdracht gegeven om de volgende dag naar Duitsland te rijden. Het had vervolgens op de weg van werknemer gelegen de gegeven opdracht uit te voeren, dan wel, zo er bij werknemer na het lezen van de e-mail nog enige twijfel heeft mogen bestaan over wat er van hem werd verwacht, daar bij werkgever naar te informeren. Werknemer stelt uit het boordcomputerbericht van 30 juli 2015 om 18:40 uur – ‘laat de trailer er maar achter hangen’ – te hebben afgeleid dat hij niet meer de volgende dag naar Duitsland werd verwacht te rijden, omdat de lading in de trailer die achter zijn vrachtwagen hing bestemd was voor een andere laadplaats. Werknemer heeft echter tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep zelf al meerdere scenario’s geschetst van wat het bericht ‘laat de trailer er maar achter hangen’ nog meer zou kunnen betekenen. Het ligt dan niet voor de hand dat werknemer uit dat bericht heeft kunnen afleiden dat hij niet meer de volgende dag naar Duitsland hoefde te rijden. De conclusie moet dan ook zijn dat de opdracht die werkgever werknemer heeft gegeven om op 31 juli 2015 een rit naar Duitsland uit te voeren

duidelijk was en dat werknemer deze opdracht niet heeft uitgevoerd. Nu wordt beoordeeld of de opdracht van werkgever redelijk was. De door werknemer tegen het uitvoeren van de opdracht – de rit naar Duitsland op 31 juli 2015 – geuite bezwaren richten zich op overtreding van de rij- en rusttijdenwet. Deze bezwaren verwerpt het hof nu niet is gebleken dat het uitvoeren van de rit naar Duitsland op 31 juli 2015 tot overtreding van de rij- en rusttijdenwet zou hebben geleid. Ook indien werknemer niet de instructie zou hebben gekregen om reeds op de terugweg naar de standplaats te stoppen en te overnachten, dan zou hij de opdracht binnen de voorgeschreven rusttijden hebben kunnen uitvoeren. Het feit dat werknemer in de week van 27 juli 2015 al 41 diensturen had gemaakt, terwijl het contractueel overeengekomen aantal diensturen 40 uur per week bedraagt, stond evenmin aan het uitvoeren van de rit naar Duitsland op 31 juli 2015 in de weg, nu hij voor die week op een totaal van 48 à 49 diensturen zou zijn uitgekomen, terwijl een werknemer van 50 jaar of ouder ingevolge artikel 28 van de cao kan worden verplicht tot het maken van 12,5 overuren per week. De opdracht die werkgever werknemer heeft gegeven om op 31 juli 2015 een rit naar Duitsland uit te voeren, was niet alleen duidelijk maar ook redelijk. Het (hardnekkig) weigeren te voldoen aan deze opdracht is, zeker gelet op het gegeven dat werknemer reeds tweemaal eerder schriftelijk was gewaarschuwd dat werkweigering voor werkgever onacceptabel was en zou kunnen leiden tot een ontslag op staande voet, een dringende reden voor ontslag op staande voet. Volgt afwijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-06-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:2513

Zaaknummer: 200 185 168_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, P.P.M. Rousseau en M. van Ham

Advocaten: R.A. Severijn en I.O.D.V. Wetzels

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW