

RECHTSPRAAK

Beveiliger is ten onrechte op staande voet ontslagen. Van een hardnekkige weigering om aan redelijke opdrachten te voldoen is geen sprake geweest. Werkgever had kunnen en moeten volstaan met minder vergaande maatregel, zoals loonstop of -opschorting.

Feiten

Werknemer heeft eerst op uitzendbasis werkzaamheden verricht voor Alvaro Security Group B.V. (hierna: Alvaro) en is vervolgens op 1 oktober 2018 rechtstreeks bij Alvaro in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van beveiligder. Werknemer is als beveiligder bij Alvaro enige tijd bij het Leger des Heils werkzaam geweest. Daarna is hij met name werkzaam geweest als beveiligder in de horeca. Op zondag 15 maart 2020 om ongeveer 17:30 uur heeft het kabinet bekendgemaakt dat alle horecagelegenheden om 18:00 uur moesten sluiten in verband met de bestrijding van het coronavirus. Als gevolg hiervan zijn de werkzaamheden voor werknemer per direct opgehouden. Op 22 maart 2020, rond 17.30 uur, is werknemer telefonisch door de directeur van Alvaro opgeroepen om de volgende dag om 9:00 uur te gaan werken als beveiligder bij een Rabobankfiliaal. Werknemer heeft aangegeven dat hij de volgende dag om 9:00 uur niet kon werken. Werknemer heeft zich de volgende dag ziek gemeld. Bij brief van 25 maart 2020 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans het ontslag op staande voet te vernietigen en veroordeling van Alvaro tot doorbetaling van loon.

Oordeel

Alvaro verwijt werknemer in de ontslagbrief in de kern dat hij heeft geweigerd bij de Rabobank als beveiligder aan het werk te gaan. Werknemer betwist dat. Hij stelt dat hij Alvaro heeft gemeld dat hij die dag verhinderd was. De kantonrechter stelt vast dat partijen van mening verschillen over wat tijdens het telefoongesprek op de bewuste zondag precies is gezegd en wat er allemaal is besproken. Wat er ook door werknemer op die zondag tegen de directeur of de gemachtigde van Alvaro gezegd is als reden om niet te komen werken, duidelijk is dat Alvaro bewust zware druk heeft gelegd op werknemer om op maandag – een dag waarop hij anders niet aan het werk was – om 09.00 uur te komen werken. Die druk is vooral ontstaan doordat vervolgens ook de jurist van Alvaro met werknemer heeft gebeld en heeft aangegeven dat bij niet verschijnen ontslag op staande voet zou volgen. Dat dit alles voor werknemer als stressvol is ervaren en voor hem reden was om zich de volgende dag ziek te melden, is op zich niet onvoorstelbaar. Met deze ziekmelding is – zo is gebleken – niets

gedaan. Het is daardoor wel de vraag of sprake is van niet kunnen verschijnen op het werk, of het niet willen verschijnen. Het niet verschijnen is door Alvaro in ieder geval opgevat als werkweigering en Alvaro is daarop meteen overgegaan tot het geven van een ontslag op staande voet. Een ontslag op staande voet is echter een uiterste middel. De kantonrechter is van oordeel dat Alvaro, om werknemer te bewegen om aan het werk te gaan, hoe dan ook had kunnen (en in dit geval ook moeten) volstaan met minder vergaande maatregelen dan een ontslag op staande voet, zoals het opschorten van loonbetaling of een loonstop. De enkele ziekmelding kan in ieder geval niet, zoals Alvaro in het verweerschrift naar voren heeft gebracht, reden zijn voor ontslag op staande voet. Wat daarvan verder ook zij, van een hardnekkige weigering om aan redelijke opdrachten te voldoen is in de gegeven omstandigheden naar het oordeel van de kantonrechter hoe dan ook geen sprake, zodat reeds daarom het ontslag op staande voet geen stand kan houden. Vernietiging van de opzegging volgt. Het verzoek tot loonbetaling wordt toegewezen tot 1 mei 2020, nu niet is gebleken dat werknemer na 1 mei 2020 nog beschikbaar is geweest om voor Alvaro te werken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:2658

Zaaknummer: 8457436 AR VERZ 20-44 en 8457441 AR VERZ 20-45

Rechters: F. de Jong

Advocaten: P.J. Jans

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW