

RECHTSPRAAK

Voor werkweigering, als rechtsgeldige reden voor een ontslag op staande voet, is vereist dat sprake is van het weigeren van een redelijke opdracht. Verrichten van verkoopwerkzaamheden valt niet onder takenpakket van vestigingsmanager. Ontbreken dringende reden.

Feiten

Op 20 juli 2021 is werknemer in dienst getreden van werkgeefster. In een e-mail van 1 oktober 2021 heeft de algemeen directeur van werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat er kort gezegd te weinig groei in het bedrijf te zien is, en dat hij wil dat werknemer vanaf maandag 4 oktober 2021 als manager het goede voorbeeld geeft en deur-tot-deurwerkzaamheden gaat verrichten. In reactie daarop heeft werknemer bij e-mail van diezelfde middag bericht dat hem niet duidelijk is wat er van hem wordt verwacht, en dat er tijdens zijn sollicitatiegesprek afgesproken is dat (mee)verkoop geen taak is die bij zijn functie hoort. Op 6 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft opnieuw geweigerd om deur-tot-deurverkoop te gaan doen. Daarop is werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van het achterstallig loon. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd omdat de deur-tot-deurwerkzaamheden geen onderdeel van de functie van werknemer zijn. In zoverre is dan ook geen sprake van werkweigering. Gelet op de uitdrukkelijke afspraak tussen partijen dat werknemer die werkzaamheden niet zou hoeven doen, kan dit dus niet redelijkerwijs toch van hem worden gevergd. Een dringende reden ontbreekt. De opzegging is vernietigd en werknemer is na 6 oktober 2021 in dienst gebleven. Werkgeefster komt in hoger beroep.

Oordeel

Partijen zijn voorafgaand aan het dienstverband niet overeengekomen dat werknemer nooit verkoopwerkzaamheden hoefde te verrichten. Werkgeefster heeft met werknemer afgesproken dat hij geen verkoopwerkzaamheden hoefde te verrichten. Werknemer betwist dat er sprake is van een noodsituatie die ervoor zorgt dat hij verkoopwerkzaamheden moet verrichten. Werkgeefster legt aan het ontslag op staande voet ten grondslag dat werknemer weigert om verkoopwerkzaamheden te verrichten. Voor werkweigering als rechtsgeldige reden voor een ontslag op staande voet, is vereist dat sprake is van het weigeren van een redelijke opdracht. Het hof is van oordeel dat de opdracht van werkgeefster aan werknemer om verkoopwerkzaamheden te verrichten niet redelijk is, omdat voldoende is komen vast te staan

dat die werkzaamheden niet tot de normale uitoefening van de functie van werknemer als vestigingsmanager behoren. Werkgeefster heeft niet voldoende onderbouwd dat het dusdanig slecht ging met de onderneming dat deze gewijzigde werkzaamheden in redelijkheid van werknemer konden worden gevegd. Evenmin heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat de financiële resultaten van werknemer juist door het verrichten van de verkoopwerkzaamheden door werknemer zouden verbeteren. Voorts is niet gebleken van eerdere (schriftelijke) waarschuwingen van werknemer over de noodzaak van de verkoopwerkzaamheden en/of de consequenties van een eventuele werkweigering om deze werkzaamheden uit te voeren. Het beroep op het artikel van de arbeidsovereenkomst dat ziet op een wijziging van de arbeidsvoorwaarden gaat evenmin op omdat het hier gaat om een wijziging van de functie(-inhoud) en werkgeefster bij die wijziging geen zwaarwichtig belang had. Het ontslag op staande voet ontbeert een rechtsgeldige dringende reden. Werknemer heeft recht op betaling van zijn loon.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1381

Zaaknummer: 200.311.743/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S. Ramautar en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:678 BW