



INSTRUCTIES OP DE WERKVLOER: NIET OPVOLGEN, DAN ONTSLAG?!

MR. DRS. STEFAN JANSEN

GEPUBLICEERD: 17 DECEMBER 2021

Op 5 november 2021 heeft de rechter (opnieuw) geoordeeld dat in het kader van instructies op de werkvloer, het structureel niet dragen van een mondkapje door werknemer aanleiding kan zijn voor een werkgever om over te gaan tot ontslag via de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze uitspraak is een goed voorbeeld van het instructierecht van de werkgever. In deze bijdrage licht ik toe hoe een werkgever optimaal gebruik maakt van dit instructierecht en er voor zorgt dat dit instrument bij de rechtbank zo goed mogelijk stand houdt.

Wanneer het gaat om de rechten van werknemers, wordt er in de praktijk al snel gesproken over 'arbeidsvoorwaarden'. Het gaat dan over primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, ook al zijn dit geen wettelijke termen. Denk aan iemands salaris, functie, standplaats, maar ook aan een mogelijke korting in de bedrijfswinkel.

Tegenover deze rechten, staan voor de werknemers plichten in de arbeidsverhouding. Uiteraard het verrichten van arbeid op de juiste wijze volgens de afgesproken urenomvang. Denk daarnaast aan de re-integratieverplichtingen bij ziekte die uit de wet voortvloeien.

Plichten volgen ook uit instructies op de werkvloer van de werkgever. Op basis van artikel 7:660 Burgerlijk Wetboek is de werknemer verplicht zich te houden aan “*de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid, alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.*”

Het artikel maakt duidelijk dat het om algemene instructies kan gaan die gelden voor iedereen, of om specifieke instructies die enkel aan de werknemer zijn gericht. De instructies kunnen zien op hoe de arbeid dient te worden uitgevoerd of op de algemene gang van zaken binnen de onderneming.

Bij werkgevers is dit concrete artikel niet al te bekend, maar bij rechtszaken wordt er vaak gebruik van gemaakt. Bekende uitspraken gaan over werkgevers die werknemers aanspreken op de haardracht 'de (paarden)staart van werknemer' ([ECLI:NL:GHAMS:2019:4131](#)) of juist op heel kort haar ([ECLI:NL:RBHAA:2010:BO2066](#)), over het stellen van

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

kledingvoorschriften zoals een korte-broeken-verbod ([ECLI:NL:RBSGR:2001:AB2584](#)) of over tatoeages ([ECLI:NL:RBROT:2020:8133](#)). In algemene zin mag de werkgever instructies stellen aan representativiteit en het uiterlijk van een werknemer.

In coronatijd is het geven van instructies in bijna alle ondernemingen aan de orde van de dag. Immers roepen bijna alle werkgevers hun werknemers op om 1,5 afstand te houden, mondkapjes te dragen en/of regelmatig de handen te wassen. De werknemer dient ook die instructies te volgen, op een enkele uitzondering na (bijvoorbeeld een medische reden, waardoor geen mondkapje gedragen kan worden).

Wat voor soort instructies er ook worden gegeven, het is altijd verstandig om als werkgever de volgende stappen aan te houden:

1. Maak een duidelijk beleid welke voorschriften er worden gesteld. Zet dit op schrift. Communiceer per e-mail of brief, waarbij duidelijk is aan wie en per wanneer de instructie zich richt. Geef expliciet aan *waarom* de instructies gelden (wat wordt er mee beoogd?).
2. Maak al in het beleid duidelijk dat er sancties zullen volgen als de instructies niet worden opgevolgd. Vermeld welke sancties. Denk daarbij aan een officiële waarschuwing, berisping, demotie, verlies van bonus en uiteindelijk zelfs mogelijk ontslag.
3. Zorg voor een duidelijke handhaving en naleving van de instructies. Wees voor iedereen even streng, zodat er geen willekeur is. Voorkom indien mogelijk uitzonderingen. Wanneer er wel uitzonderingen plaatsvinden, motiveer deze.
4. Geef na een overtreding waarvoor je een lichte sanctie geeft, zoals een waarschuwing of berisping, aan dat herhaling van de overtreding kan leiden tot een zwaardere sanctie, zoals ontslag.

Veelal wordt voor het niet volgen van instructies de route gekozen van ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de rechter. Dit op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen door de werknemer of het (ernstig) verlies van vertrouwen door de werkgever in de werknemer. Of ontbinding kan volgen, hangt samen met bovenstaande vier punten, maar ook met alle overige omstandigheden, zoals de lengte van dienstverband van de werknemer, zijn/haar houding en functioneren, het wel of niet tonen van spijt en inzicht over het handelen door werknemer, het aantal gegeven waarschuwingen en vele andere factoren. Het is dus goed om voorafgaand aan de procedure een juridische inschatting te maken van de kansen, mede op basis van bestaande rechtspraak.

Tot slot, hoe zit het nu met de werknemer die geen mondkapje wenst te dragen? Daarover zijn in 2021 al enkele uitspraken geweest ([ECLI:NL:RBNHO:2021:8121](#) en [ECLI:NL:RBMNE:2021:51](#)) waarin een werknemer van de rechter mocht worden ontslagen. Ook een omhelzing tegen de 1,5 meter regels in en het tegen instructies van een bedrijfsleider in niet sluiten van een restaurant vanwege corona-lockdown-maatregelen, hebben geleid tot geldige ontslagen. Wees als werknemer dan ook extra gewaarschuwd in deze coronatijd!

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg



MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg