

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkweigering wegens bijwonen begrafenis kennis leidt niet tot ontslag op staande voet. Werkgeefster gaf werknemer zelf immers een dag bedenktijd en liet daarmee de ‘werkopdracht’ varen

Werknemer is per 18 mei 2012 als internationaal vrachtwagenchauffeur in loondienst getreden bij werkgeefster voor de duur van zes maanden. Op 27 september 2012 heeft werknemer (de roosterplanner van) werkgeefster naar aanleiding van het overlijden van een kennis om verlof gevraagd in verband met de begrafenis die op 2 oktober 2012 zou plaatsvinden. De roosterplanner heeft hierop aangegeven dat hij daarvoor ‘zijn best zou doen’. In de ochtend van 2 oktober 2012 heeft werkgeefster werknemer, vlak voordat hij naar de begrafenis vertrok, telefonisch (via sms) bericht dat hij contact met haar moest opnemen omdat hij die avond stond ingeroosterd voor een rit richting Noorwegen. Na protest van werknemer hiertegen heeft werkgeefster aangegeven dat werknemer ‘dan vanmiddag maar langs moest komen’. Partijen hebben elkaar die dag om 19.00 uur ten kantore van werkgeefster gesproken. Werkgeefster heeft werknemer in dat gesprek te kennen gegeven dat hij er niet van uit kon gaan dat verzoeken voor vrije dagen werden gehonoreerd en dat hij goed moest gaan nadenken of hij nog wel bij haar in dienst wilde blijven. Werkgeefster heeft aangegeven op 3 oktober 2012 uiterlijk om 17.00 uur een antwoord op die laatste vraag te willen. Dit antwoord is uitgebleven. Kort daarna heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering.

Het hof oordeelt als volgt. Het gegeven dat werknemer op 2 oktober 2012 de rit richting Noorwegen niet heeft gereden levert naar het voorlopig oordeel van het hof geen werkweigering op. Uitgaande van de eigen stellingen van werkgeefster berustte dit immers op een (nadere) afspraak tussen partijen: werknemer kreeg een termijn om zich te beraden over de vraag of hij nog wel bij werkgeefster wilde blijven. Daarbij heeft werkgeefster er op dat moment klaarblijkelijk van afgezien om de bewuste rit aan hem op te dragen. Een dringende reden levert het feit dat hij de bedoelde dienst niet heeft gedraaid daarmee niet op. Uitgaande van de door werkgeefster zelf weergegeven gang van zaken zou werknemer immers welkom blijven op de werkvloer, indien hij zich in het vervolg maar aan haar roosterplanning zou onderwerpen en zulks op 3 oktober 2012 vóór 17.00 uur zou meedelen. Daarmee laat het onderhavige geval zich niet vergelijken met het geval waarin de werkgever, bij aanwezigheid van een dringende reden, de werknemer de kans geeft om zelf ontslag te nemen en aldus de eer aan zichzelf te houden, om hem bij het ongebruikt verstrijken van deze bedenktijd zoals aangekondigd op staande voet te ontslaan (vgl. HR 4 november 1983, NJ 1984, 187). In het

geval van werknemer was er juist uitdrukkelijk ruimte om aan te blijven. Voor zover werkgeefster zich op het standpunt stelt dat het uitblijven van het antwoord op de uitdrukkelijk gestelde vraag voor 3 oktober een dringende reden oplevert, faalt dit, nu aan werknemer niet duidelijk kenbaar is gemaakt dat het uitblijven gesanctioneerd zou worden met een ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:BZ4101

Zaaknummer: 200.119.562/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, H. de Hek en A.M. Koene

Advocaten: J. Voorberg en T.L.V. de Jong

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW