

RECHTSPRAAK

## Brinkman Trans Holland/werknemer

***Ontslag op staande voet van een chauffeur wegens werkweigering niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de transitievergoeding en gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging.***

### *Feiten*

Brinkman houdt zich bezig met (internationaal) goederenvervoer over de weg. Werknemer is sinds 2 april 1999 in dienst als chauffeur. Werknemer is vanaf medio november 2016 niet meer opgeroepen voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Bij vonnis in kort geding van 12 april 2017 heeft de kantonrechter Brinkman veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemer. Op 21 april 2017 is werknemer door Brinkman opgeroepen om zich op 22 april 2017 te melden in de vestiging Badhoevedorp teneinde vanuit daar werkzaamheden te verrichten. In reactie daarop heeft de gemachtigde van werknemer aangegeven dat tewerkstelling in Emmen is gevorderd en toegewezen. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan de oproep en zich beschikbaar gesteld om op eerste oproep de bedongen arbeid te hervatten. Bij brief van 24 april 2017 heeft Brinkman werknemer opgeroepen om zich op 25 april 2017 om 12.00 uur te melden in de vestiging van Brinkman in Emmen. Werknemer heeft gehoor gegeven aan deze oproep en is in Emmen verschenen. Werknemer heeft geen werkzaamheden verricht en is na een kort gesprek weer weggegaan. Brinkman heeft werknemer daarna opnieuw bij e-mail opgeroepen om op 26 april 2017 om 12.00 uur zich te melden in de vestiging van Brinkman in Emmen. Werknemer heeft zich op 26 april 2017 vóór 12.00 uur ziek gemeld. Brinkman heeft werknemer bij brief van haar gemachtigde van 26 april 2017 op staande voet ontslagen. In de brief wordt gerefereerd aan de oproepen om te komen werken van 21, 24 en 25 april 2017. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was en heeft de verzoeken van werknemer tot betaling van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding toegewezen. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding is afgewezen. Tegen dit oordeel keert Brinkman zich in hoger beroep.

### *Oordeel*

De weigering van werknemer om op 26 april 2017 om 12.00 uur de werkzaamheden te hervatten was gerechtvaardigd. Werknemer heeft zich immers vóór dat tijdstip, en dus tijdig, ziek gemeld. Die ziekmelding is daarnaast voor 12.00 uur door de gemachtigde van werknemer bevestigd aan de gemachtigde van Brinkman. Brinkman was daarvan dus tijdig op de hoogte. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat zijn huisarts hem op 26 april 2017 medicijnen heeft

voorgeschreven die de rijvaardigheid beïnvloeden, welke hij ook heeft ingenomen. Hij was dus wegens ziekte niet in staat om de bedongen werkzaamheden uit te voeren. Brinkman stelt weliswaar dat werknemer niet arbeidsongeschikt was omdat in de rapportage van de bedrijfsarts wordt vermeld dat sprake is van een arbeidsconflict, maar dat laat onverlet dat volgens de bedrijfsarts de klachten die werknemer als gevolg van dat conflict ondervindt, hem verhinderen zijn werk te verrichten. Dit betekent dat werknemer op 26 april 2017 arbeidsongeschikt was en niet in staat was om aan de oproep van Brinkman gehoor te geven. Brinkman heeft deze handelwijze van werknemer ten onrechte als werkweigering aangemerkt. Ten overvloede overweegt het hof dat ook de andere werkweigeringen het ontslag op staande voet niet kunnen dragen. Het hof acht de handelwijze van Brinkman rond het ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar, omdat zij werknemer na het vonnis tot tewerkstelling een aantal maal op onjuiste wijze (te kort dag op 13 april 2017 en in Badhoevedorp in plaats van in Emmen op 22 april 2017) heeft opgeroepen voor het verrichten van werk. Daar staat tegenover dat werknemer op 25 april 2017 wel is opgeroepen in Emmen en dat hij, ondanks het feit dat er een vrachtauto voor hem klaarstond, niet aan het werk is gegaan. Werknemer heeft verder geen gegevens overgelegd of stellingen ingenomen betreffende de omstandigheden die voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding van belang zijn. Zo stelt hij niet hoe lang de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag vermoedelijk zou hebben voortgeduurd en heeft het hof daarvoor ook geen aanknopingspunten. Daarnaast heeft werknemer geen gegevens overgelegd over zijn inkomenssituatie na het ontslag. Het hof houdt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding rekening met de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Gelet op alle omstandigheden van het geval zal het hof aan werknemer een billijke vergoeding toekennen ter hoogte van € 3.000.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:2734

**Zaaknummer:** 200.223.883/01

**Rechters:** A.E.F. Hillen, J.H. Kuiper en S.C. P. Giesen

**Advocaten:** L.H. Haarsma en J.H. Mastenbroek

**Wetsartikelen:** 7:681 lid 1 sub a BW, 7:678 lid 2 sub j BW, 7:672 lid 10 BW, 7:640a BW, 7:628 lid 1 BW en 7:680a BW