

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek vernietiging ontslag op staande voet wegens herhaaldelijke werkweigering.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2016 in dienst getreden bij werkgever. In mei 2023 heeft werknemer een verlofverzoek ingediend bij werkgever voor de periode van 27 juni 2023 tot 24 juli 2023; vanwege familieomstandigheden wilde hij naar Guinee. Werkgever heeft dit verzoek (ondanks het negatieve verlofsaldo van werknemer) geaccepteerd, onder de voorwaarde dat werknemer op 24 juli 2023 zijn werkzaamheden zou hervatten. Werknemer is in het verleden vaker te laat teruggekeerd van familiebezoek. Op 24 juli 2023 verscheen werknemer niet op het werk. Tussen 24 juli 2023 en 3 november 2023 heeft werkgever werknemer diverse keren opgeroepen om te komen werken, maar kreeg geen reactie van werknemer. Pas op 3 november 2023 verscheen werknemer weer op het werk. Werknemer vertelde op dat moment aan werkgever dat hij geen vast woonadres meer had. Vanaf 3 november 2023 hebben (de gemachtigden van) partijen (tevergeefs) onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst. Werknemer verscheen op 1 december 2023 niet op het werk. Werkgever heeft werknemer daarom op 1 december 2023 een eerste officiële waarschuwing gegeven in verband met werkweigering. Op 6 december 2023 is werknemer wederom niet op het werk verschenen. Werkgever heeft werknemer vervolgens een tweede officiële waarschuwing gegeven, alsmede een finale mogelijkheid weer op het werk te verschijnen. Ook op 7 december 2023 is werknemer niet op het werk verschenen, waarop werknemer nog diezelfde dag op staande voet ontslagen is. Werknemer verzoekt de kantonrechter – samengevat – het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemer. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Daarover wordt het volgende overwogen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet en de eerder gegeven waarschuwingen hem niet hebben bereikt. Voor zover hij hiermee heeft bedoeld te stellen dat niet aan de onverwijldheidseisen van ontslag op staande voet is voldaan, volgt de kantonrechter dat niet en hij overweegt daartoe als volgt. De kantonrechter begrijpt dat werknemer een lastige privésituatie had, maar dat ontslaat hem nog niet van zijn verantwoordelijkheden richting zijn werkgever. Werknemer had aan werkgever duidelijk moeten maken op welke manier hij nog wel bereikbaar was. Het komt voor rekening en risico van werknemer dat de waarschuwingen en het ontslag op staande voet hem (kennelijk) pas later hebben bereikt. Dit doet aan de onverwijldheid van het ontslag op

staande voet niet af. Dan de dringende reden. Nadat partijen geen overeenstemming bereikten met betrekking tot de beëindiging met wederzijds goedvinden, heeft werknemer vier keer niet gereageerd op de oproepen van werkgever om op het werk te verschijnen. Dát vormde voor werkgever de reden voor het ontslag op staande voet. Dat hetgeen zich daarvoor heeft afgespeeld voor werkgever geen reden vormde om werknemer te ontslaan doet, anders dan werknemer stelt, aan de dringendheid van het gegeven ontslag niet af. Ook het feit dat partijen na het ontslag op staande voet nog hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, doet aan de vereiste dringendheid niet af. De conclusie is dat de door werknemer ingenomen standpunten de dringendheid van het ontslag op staande voet niet ontnemen. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever bij zijn keuze voor de als ultimum remedium geldende maatregel van ontslag op staande voet voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4250

Zaaknummer: 10919927

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: B. Wernik en mr. R.C. Rooker

Wetsartikelen: 7:677 BW