

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens werkverzuim. Gewaarschuwd mens telt voor twee.

Werknemer is - met een onderbreking van een maand – vanaf 2001 werkzaam voor werkgever als bloemenverkoper/chauffeur. Een deel van de werkzaamheden vindt plaats in Duitsland. Werknemer heeft tot drie keer toe een schriftelijke waarschuwing gekregen voor ongeoorloofd werkverzuim. Op maandag (zijn vrije dag) 22 oktober 2012 bericht werknemer dat hij niet op gesprek kan komen omdat hij een stervende tante bezoekt die hij al tien jaar niet meer heeft gezien. Werkgever sommeert werknemer zich uiterlijk om 17.00 uur te melden op straffe van ontslag op staande voet. Werknemer is niet verschenen waarna het ontslag op staande voet wordt verleend. Werknemer heeft zich aanvankelijk op de nietigheid van de opzegging beroepen, maar stelt zich thans op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Zelfs als het hof eraan voorbijgaat dat het aan werknemer toerekenbaar was dat hij niet naar Duitsland is meegereisd, blijft staan dat werknemer zich op donderdag 18 en vrijdag 19 oktober 2012 ten minste op het bedrijf had moeten melden althans onverwijld in contact had moeten treden met zijn leidinggevende om te bespreken wat er nu – nu hij niet mee was gereisd naar Duitsland – van hem verwacht werd. De stelling van werknemer dat hij, omdat hij niet (nader) werd opgeroepen, ervan uit mocht gaan dat hij niet hoefde te werken en daarom niet is verschenen, is niet goed te volgen. Uit niets is gebleken dat het niet meereizen naar Duitsland betekende dat werknemer was vrijgesteld van werk of de dagen waarvoor hij was opgeroepen werden omgezet in (al of niet doorbetaalde) dagen waarop geen werkzaamheden behoeften te worden verricht. Het lag op de weg van werknemer zich ten minste beschikbaar te stellen voor het verrichten van werkzaamheden. Nu duidelijk was dat werknemer ernstig tekort was geschoten in hetgeen van hem geëist mocht worden, kon werkgever van werknemer verlangen dat over de gang van zaken een gesprek zou plaatsvinden op maandag 22 oktober 2012, ook al werkt werknemer gebruikelijk niet op maandag. Daarbij speelt een belangrijke rol dat werknemer eerder op niet mis te verstane wijze gewaarschuwd was door werkgever en aldus gold als een ‘gewaarschuwd mens’ van wie uiterste zorgvuldigheid verlangd kon worden in relatie tot werkgever en van wie een uiterste inspanning verlangd kon worden om na de gang van zaken op de daaraan voorafgaande werkdagen in gesprek te treden met zijn werkgever. Het excuus dat werknemer naar voren brengt (een bezoek aan een stervende tante in [...], die hij reeds tien jaar niet had gezien) levert geen rechtvaardiging op voor zijn afwezigheid op 22 oktober 2012, nadat

werknemer op 19 of 20 oktober 2012 kennis had genomen van de ernstig getoonzette brief van werkgever. Het ontslag is niet kennelijk onredelijk.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-08-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:2186

Zaaknummer: 200.152.740/01

Rechters: S.R. Mellema, H.J. Vetter en H.J.M. Burg

Advocaten: R.L. de la Parra en R.P. Heeren

Wetsartikelen: 7:677 BW