

## RECHTSPRAAK

***Geldig ontslag op staande voet oproepkracht die ondanks waarschuwing bij herhaling geen gehoor gaf aan oproep om te werken, omdat hij bij een andere werkgever aan het werk was. Kantonrechter weegt ook mee dat het gaat om een jonge werknemer met een relatief kort dienstverband die geen zorgt draagt voor een jong gezin.****Feiten*

Werknemer is op 17 oktober 2016 bij werkgeefster in dienst getreden als chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft op 17 juni 2020 zijn beschikbaarheid doorgegeven voor de maand augustus 2020, maar is hier op 27 juli 2020 op teruggekomen door werkgeefster te laten weten dat hij in augustus niet meer ingepland hoefde te worden, aangezien er niet op zijn beschikbaarheid was gereageerd. Na contact tussen werknemer en werkgeefster is overeengekomen dat werknemer in de weekenden in augustus beschikbaar zou zijn en op basis daarvan is hij ook ingeroosterd. Een dag later heeft werknemer aan werkgeefster aangegeven dat hij in augustus niet langer beschikbaar zou zijn. Hij is toen door werkgeefster gewezen op de verplichting om gehoor te geven aan een oproep en dat het niet verschijnen op de ingeroosterde dagen wordt gezien als werkweigering, hetgeen verstrekking zal hebben voor zijn contract. Enkele dagen later heeft werknemer zich ziekgemeld bij een medewerker van de planning op basis van een arbeidsconflict en is op 8 augustus 2020 dan ook niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens verzocht contact op te nemen, nadat zij hem al enkele dagen niet kon bereiken. Per e-mail heeft werknemer aangegeven dat hij die dag niet bereikbaar was geweest, omdat hij aan het werk was en dat hij in het vervolg alleen per e-mail wil communiceren, omdat dat minder stress geeft. Ook het weekend erna, 15 augustus 2020, is werknemer niet op het werk verschenen en hij is diezelfde dag per e-mail door werkgeefster op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft bij die beslissing ook laten meewegen dat het ontslag voor werknemer niet diep zal ingrijpen, omdat hij reeds een andere werkgever heeft. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding, aangezien de werkweigering volgens werknemer onder de gegeven omstandigheden geen dringende reden is.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Werknemer is op 29 juli 2020 opgeroepen en zijn eerste werkdag in augustus zou 8 augustus 2020 zijn. Hiermee is hij dus langer dan vier dagen voor zijn eerste werkdag opgeroepen en is aan de

termijn uit artikel 7:628a lid 2 BW voldaan. Het rooster is tevens niet eenzijdig vastgesteld door werkgeefster, zoals werknemer betoogt, nu werkgeefster werknemer overeenkomstig zijn wens alleen in de weekenden van augustus heeft ingepland. Dat werknemer zich op 8 augustus 2020 telefonisch wegens een arbeidsconflict heeft ziekgemeld, levert naar het oordeel van de kantonrechter geen rechtvaardiging voor zijn afwezigheid op 8 en 15 augustus 2020 op. Het opzegverbod tijdens ziekte is bij een opzegging wegens een dringende reden niet van toepassing. Bovendien leidt de kantonrechter uit de geluidsopname van het telefoongesprek af, dat werknemer zich heeft ziekgemeld, omdat hij op de betreffende dagen bij zijn andere werkgever moest werken. Dat hij zijn werkzaamheden niet kon uitvoeren omdat hij tegelijkertijd bij een andere werkgever moest werken, is een omstandigheid die voor zijn rekening en risico blijft. De enkele omstandigheid dat werknemer stress van de situatie heeft ervaren, is onvoldoende om tot de conclusie te komen dat werknemer vanwege medische klachten zijn werk als chauffeur bij werkgeefster niet kon uitvoeren. Dat geldt eens te meer doordat er aan de kant van werkgeefster geen enkele gedraging of nalaten is geweest die of dat aan het bestaan van een arbeidsconflict heeft bijgedragen. Het valt werknemer dan ook aan te rekenen dat hij, toen hij zich met het roosterprobleem geconfronteerd zag, geen overleg met werkgeefster heeft gezocht om tot een oplossing te komen. In plaats daarvan heeft hij van zijn probleem het probleem van werkgeefster gemaakt door zich ziek te melden, zodat hij bij zijn andere werkgever kon gaan werken, terwijl hij door werkgeefster gewaarschuwd was dat een niet verschijnen tot een beëindiging van zijn contract zou (kunnen) leiden. Door de kantonrechter is ook meegewogen dat werknemer nog jong is (22 jaar), een kort dienstverband heeft (korter dan 4 jaar), niet de financiële zorg voor een gezin draagt en dat hij een andere betaalde baan heeft. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. De vordering van werknemer wordt afgewezen. Ook de verzochte transitievergoeding wordt afgewezen, nu de kantonrechter van oordeel is dat de gedragingen van werknemer ook kwalificeren als ernstig verwijtbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 21-01-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:1229

**Zaaknummer:** 8826046

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** S. Ramautar en D.G. van der Mark

**Wetsartikelen:** 7:628a BW, 7:670a BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW