

RECHTSPRAAK

Werkneemster die vanwege het slechte winterweer zonder toestemming thuis werkt, is onterecht op staande voet ontslagen. Een minder vergaande maatregel was mogelijk. Billijke vergoeding wordt op nihil gesteld.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van relationship manager. In het weekend van 6 en 7 februari 2021 is er veel sneeuw gevallen in Nederland. Op zondag 7 februari 2021 gold de weercode rood in heel Nederland. Op maandag 8 en dinsdag 9 februari 2021 heeft Rijkswaterstaat weggebruikers oproepen om de hele dag rekening te houden met gevaarlijke rijomstandigheden als gevolg van sneeuw- en ijsresten op de weg. Op zondag 7 februari 2021 heeft werkneemster via WhatsApp met haar collega besproken dat zij vandaag thuiswerkt. De collega is hiermee akkoord gegaan. Op dinsdag 9 februari 2021 heeft werkneemster de collega bericht via WhatsApp: "Goedemorgen. Vandaag ook thuiswerken". De leidinggevende heeft werkneemster op 9 februari laten weten dat hij het niet eens is met het feit dat werkneemster thuis werkt en heeft haar verzocht om naar kantoor te komen. Werkneemster heeft vervolgens aangegeven dat zij niet komt, omdat zij de situatie te gevaarlijk vindt en thuis kan werken. De leidinggevende heeft werkneemster op 9 februari 2021 gebeld en haar op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft verzocht aan haar een billijke vergoeding toe te kennen ter hoogte van € 25.000, een gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster door niet naar kantoor te komen op dinsdag 9 februari 2021 niet heeft voldaan aan een redelijke opdracht van haar werkgever en dat er dus sprake is van werkweigering. Daartoe wordt als volgt overwogen. Werkgeefster is een klein bedrijf. Het is niet onredelijk dat werkgeefster graag wilde dat haar werknemers hun werkzaamheden slechts vanaf kantoor verrichten, omdat de administratie daar ligt. Dat in de arbeidsovereenkomst slechts staat dat het kantoor 'gewoonlijk' haar werkplek is en dat werkneemster een laptop tot haar beschikking had, betekent niet dat werkneemster zelf mag bepalen dat ze thuis gaat werken. Voldoende staat bovendien vast dat haar leidinggevende geen toestemming heeft gegeven en dat haar collega niet bevoegd was tot het geven van toestemming. De weersomstandigheden waren ook niet dusdanig slecht dat werkneemster niet naar kantoor kon komen. De weercode rood was op dinsdag 9 februari 2021 niet meer van toepassing. De kantonrechter heeft begrip voor de omstandigheid dat werkneemster het niet

zag zitten om naar kantoor te gaan fietsen, maar er waren wel alternatieven zoals een taxi of de bus beschikbaar. De kantonrechter beantwoordt de vraag of de werkweigering het ontslag op staande voet rechtvaardigt ontkennend. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat het gevolg van het niet op kantoor komen vanwege thuiswerken een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster heeft immers niet bestreden dat het mogelijk was voor werkneemster om thuis haar werk te doen. Hoewel de wens van werkgeefster begrijpelijk is, was het dus niet onmogelijk om thuis te werken. Gelet hierop gaat het te ver om aan het thuiswerken zonder toestemming direct de consequentie van ontslag op staande voet te verbinden. Werkgeefster had ook kunnen volstaan met een minder vergaande sanctie zoals een loonsanctie of het inhouden van vakantie-uren. Gelet op het voorgaande is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Voor de bepaling van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter houdt er rekening mee dat werkneemster nog maar zeer kort in dienst was bij werkgeefster en er geen aanwijzingen waren dat haar dienstverband zonder meer verlengd zou worden. De arbeidsovereenkomst kon ook tussentijds worden opgezegd. Voorts is onvoldoende gebleken dat de positie van werkneemster in de arbeidsmarkt slecht is. Ook speelt mee dat werkneemster zelf een verwijt valt te maken door de werkweigering. Gelet op deze omstandigheden acht de kantonrechter een billijke vergoeding van nihil op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5605

Zaaknummer: 9145048 \ VZ VERZ 21-6257

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S.N. Arikan en H.A. van Hapert

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW