

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens werkweigering ten onrechte gegeven.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 2 januari 2024 bij Mavendo als uitvaartverzorgster. Werkneemster moest op zondag 21 juli 2024 werken. Om 13.00 uur was zij voor een afspraak in Lopik. Zij kreeg op dat moment van haar leidinggevende (en de indirect bestuurder van Mavendo) B het verzoek om naar Ubbergen te gaan voor een ‘regelgesprek’. Dat is een eerste gesprek met de nabestaanden van een overledene na een overlijdensgeval. Werkneemster heeft geweigerd om daarheen te gaan. Zij heeft aangegeven dat zij hier geen tijd voor had, heeft een andere oplossing voorgesteld, en is niet naar Ubbergen gegaan. Op de daaropvolgende maandag en dinsdag heeft werkneemster ook gewerkt. Zij heeft op de dinsdag ook een aanvaring gehad met haar andere leidinggevende C (ook indirect bestuurder). Hij heeft haar verzocht om die middag een regelgesprek te voeren in Schiedam. Werkneemster heeft in eerste instantie ook dat gesprek geweigerd, doordat zij een te hoge werkdruk ervoer, maar uiteindelijk is zij wel gegaan. Op dinsdagavond heeft zij een kritische e-mail gestuurd aan Mavendo. Zij schrijft daarin dat ze een te hoge werkdruk ervaart en dat zij zich onvoldoende gehoord voelt wanneer ze daarover het gesprek aan wil gaan. Verder heeft ze haar onvrede geuit over overwerken en het werken in de weekenden en de manier waarop ze daarvoor gecompenseerd wordt. Op woensdagmorgen wilden B en C het gesprek met haar aangaan over deze mail. Werkneemster heeft aangegeven dat zij dat op dat moment niet wilde. Mavendo heeft haar vervolgens op staande voet ontslagen. In de ontslagbevestiging heeft zij geschreven: “Aan dat ontslag liggen de volgende redenen ten grondslag: Werkweigering; artikel 7:678 BW.” Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om uitbetaling van onder andere een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat zij in deze beschikking moet beoordelen of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Mavendo heeft zich op het standpunt gesteld dat dit niet meer hoeft, omdat zij het ontslag heeft ingetrokken, zodat het niet meer bestaat. Dit betoog volgt de kantonrechter niet. De opzegging van een arbeidsovereenkomst is een eenzijdige rechtshandeling. Die kan nadat ze de werknemer heeft bereikt in principe niet meer worden ingetrokken (artikel 3:37 lid 5 BW). Dat is alleen mogelijk wanneer de werknemer daarmee instemt. Werkneemster heeft niet ingestemd met het intrekken van de opzegging. Ze heeft in een brief van 5 augustus 2024 wel verzocht om uiterlijk 9 augustus een bevestiging te sturen van de vernietiging van het ontslag. Binnen die termijn heeft Mavendo echter niet gereageerd. Zij heeft pas op 11 september 2024 laten weten dat zij terugkwam op het ontslag.

Werkneemster heeft daar niet mee ingestemd. De opzegging is dus niet van de baan, zodat de kantonrechter daar nog over moet oordelen. Er is geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Uit de brief blijkt niet duidelijk wat nu de reden is van het ontslag: de weigering om op zondag een regelgesprek in Ubbergen te voeren, de (aanvankelijke) weigering om het regelgesprek in Schiedam te voeren, de weigering om het gesprek aan te gaan, of een combinatie daarvan. Uit het verweerschrift maakt de kantonrechter op dat het gaat om de weigering op zondag, en de omstandigheid dat uit de e-mail van werkneemster volgt dat zij niet meer in de weekenden wil werken. De kantonrechter oordeelt dat dit geen dringende reden vormt voor een ontslag op staande voet. Mavendo heeft namelijk onvoldoende onderbouwd dat het gaat om redelijke opdrachten en dat werkneemster hardnekkig geweigerd heeft (artikel 6:678 lid 2 onder j BW). Werkneemster heeft aangegeven dat de reden van de weigering met name was dat zij nog veel werk te verzetten had, dus dat het geen redelijk verzoek van Mavendo was. Mavendo heeft vervolgens niet verder onderbouwd dat zij de afspraak in Ubbergen gezien de werkdruk van werkneemster op dat moment van haar kon verwachten. Bovendien vindt de kantonrechter van belang dat Mavendo onvoldoende heeft onderbouwd dat werkneemster hardnekkig heeft geweigerd. De kantonrechter begrijpt dat Mavendo de weigering wel hardnekkig vindt, omdat uit de e-mail van werkneemster van dinsdag zou moeten blijken dat zij weigert om nog in de weekenden te werken. Allereerst leest de kantonrechter dit niet in die e-mail. Werkneemster schrijft daarin alleen dat zij nergens kan teruglezen dat zij dat verplicht is. Zelfs als dat in die e-mail zou kunnen worden gelezen, dan betreft dat uitsluitend een toekomstige omstandigheid. Het had in dat geval op de weg van Mavendo gelegen om daar het gesprek over aan te gaan. Zoals hiervoor al is overwogen zijn alle omstandigheden van belang bij het beoordelen van de vraag of sprake is van een dringende reden. Als de andere omstandigheden worden meegewogen dan komt de kantonrechter ook niet tot het oordeel dat sprake is van een dringende reden. Integendeel, afgezien van dit voorval is niet gebleken dat Mavendo enige reden had om het dienstverband te beëindigen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12657

Zaaknummer: 11318499 VZ VERZ 24-8234

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A. Birkhoff en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:678 BW