

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het herhaaldelijk weigeren citrusschillers in te pakken vanwege de vrees ziek te worden, niet rechtsgeldig gegeven. Werkgever dient een billijke vergoeding van € 1.700 aan werknemer te betalen.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2022 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer was laatstelijk werkzaam als logistiek medewerker. Partijen zijn op 19 juli 2024 overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2024 zou eindigen met wederzijds goedvinden. Vervolgens is werknemer op 24 juli 2024 op staande voet ontslagen vanwege het hardnekkig weigeren een redelijke opdracht uit te voeren. De gemachtigde van werknemer heeft de beëindigingsovereenkomst per 30 juli 2024 ontbonden. Werknemer verzoekt de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een eindafrekening. Werknemer stelt dat een dringende reden ontbreekt. Werkgever verzoekt eveneens de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft volgens werkgever geweigerd producten opnieuw te verpakken en daarmee verzendklaar te maken. Daar is het een en ander aan voorafgegaan. Een dag eerder heeft werkgever werknemer deze opdracht ook al gegeven. Werknemer heeft de opdracht eerder zonder problemen uitgevoerd. Werknemer heeft de opdracht geweigerd omdat de originele verpakking van de producten vies zou zijn. Werkgever betwist dat. Werkgever heeft werknemer gewaarschuwd dat hij ontslagen zou worden als hij de opdracht niet zou uitvoeren. Vervolgens heeft werknemer de rest van de dag andere taken uitgevoerd. De volgende dag heeft werkgever werknemer nogmaals gevraagd de citrusschillers te verpakken. Werknemer heeft dit geweigerd waarop werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft erkend dat hij heeft geweigerd de opdracht uit te voeren en heeft verklaard dat hij niet het risico wilde lopen ziek te worden omdat hij op korte termijn diende te solliciteren voor een nieuwe baan. Werknemer voert aan dat de verstrekking gevolgen van zijn handelen hem pas duidelijk werden toen hij werd ontslagen. Daarom heeft werknemer alsnog aangeboden de citrusschillers te verpakken, maar werkgever heeft dit geweigerd. Dat werkgever werknemer heeft gewaarschuwd dat bij een nieuwe weigering ontslag op staande voet zou volgen kan niet worden vastgesteld. Uit het aanbod van werknemer, om vlak na het ontslag op staande voet de citrusschillers alsnog te verpakken, volgt dat het werknemer

onvoldoende duidelijk was dat werkgever hem echt zou ontslaan bij herhaalde weigering. Ook is niet gebleken dat werkgever heeft geprobeerd op een redelijke manier aan het bezwaar van werknemer tegemoet te komen. Onder deze omstandigheden is geen sprake van een dringende reden. Het tegenverzoek van werkgever ten aanzien van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Werkgever dient de eindafrekening binnen een maand te betalen. Het verzoek tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding van werknemer wordt toegewezen, evenals de transitievergoeding. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 1.700 toe, overeenkomstig het bedrag dat werknemer heeft verzocht. Dat de arbeidsovereenkomst toch al spoedig zou eindigen doet niet af aan de fout van werkgever. Wel speelt mee dat werknemer al een andere baan heeft gevonden en dat hij aanspraak maakt op de transitievergoeding. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:407

Zaaknummer: 11322731 \ AZ VERZ 24-32

Rechters: M. van Dam

Advocaten: W.J. Jurgers

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:678 BW