

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een chauffeur wegens vermeende werkweigering is niet rechtsgeldig, omdat geen sprake was van een dringende reden en werkgeefster onvoldoende rekening hield met de persoonlijke omstandigheden van werknemer.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 29 april 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst, die eenmaal is verlengd, zou op 28 juni 2025 eindigen. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer werd door werkgeefster ingezet bij haar opdrachtgever. Werkgeefster heeft werknemer met een brief van 13 januari 2025 op staande voet ontslagen wegens ongerechtvaardigde werkweigering in de zin van artikel 7:678 lid 2 onder j BW. Werknemer heeft met een brief van 22 januari 2025 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet en heeft werkgeefster gesommeerd de arbeidsovereenkomst te herstellen. Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet echter gehandhaafd. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en verzoekt een aantal vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft gelijk dat werknemer op 13 januari 2025 niet zomaar naar huis had mogen gaan. Het was begrijpelijk dat hij die dag door de vertraging die er al was in de stress zat omdat zijn vriendin hoogzwanger was en hij bang was dat hij pas heel laat zou thuiskomen als er verdere vertraging zou zijn. Maar hij had die ochtend bij het kantoor moeten blijven wachten tot hij de planner of een leidinggevende zag om dit probleem mee te bespreken. Dat heeft hij niet gedaan. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer zich later die dag nog beschikbaar heeft gehouden om (een deel van) de route alsnog te rijden en hebben hierover verschillend verklaard. Of sprake is geweest van hardnekkige werkweigering als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onder j BW staat daarom nog onvoldoende vast. Maar dit hoeft verder niet te worden onderzocht. Ook als er die dag sprake is geweest van hardnekkige werkweigering, levert het gedrag van werknemer namelijk geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet, vanwege de volgende omstandigheden. Werkgeefster heeft gesteld dat er in het verleden andere gevallen zijn geweest waarin werknemer zich niet verantwoordelijk heeft gedragen en dat zij, toen dit op 13 januari 2025 weer het geval was, tot het ontslag op staande voet is overgegaan. De kantonrechter begrijpt dat werkgeefster hiermee bedoelt dat

werknemer een gewaarschuwd man was en dit de druppel was die de emmer deed overlopen. Maar dit hele feitencomplex heeft werkgeefster niet als een samenstel van ontslaggronden in haar brief van 13 januari 2025 opgenomen en dus kan die extra toelichting niet als een onderbouwing van het ontslag op staande voet dienen. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij op 13 januari 2025 in een stressvolle situatie verkeerde, omdat zijn vriendin hoogzwanger was en hij snel naar huis wilde kunnen gaan als dat nodig was. Werkgeefster heeft erkend dat werknemer eerder al had gevraagd of hiermee bij het plannen van de ritten rekening kon worden gehouden. Werkgeefster had vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap echter ook een eigen verantwoordelijkheid om aan het - op zich redelijke - verzoek van werknemer om zijn werk tijdelijk aan te passen zo veel mogelijk tegemoet te komen. Het ontslag op staande voet was kortom een te zware sanctie. Werkgeefster had in de gegeven omstandigheden met een officiële waarschuwing kunnen volstaan. Zeker omdat werknemer zijn eerste kind verwachtte en hij als gevolg van het ontslag op staande voet geen inkomsten zou hebben uit salaris of WW. De conclusie luidt daarom dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werknemer ontvangt een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding (gelijk aan een maandsalaris).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2807

Zaaknummer: 11592729 UE VERZ 25-71

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. S.S.S. Mahadew

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW