

RECHTSPRAAK

Software-engineer is terecht op staande voet ontslagen. Hij is na zijn vakantie niet teruggekomen naar Nederland. Werkgever vordert terugbetaling van loon.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2021 bij werkgeefster in Nederland in dienst getreden als software-engineer. Werknemer is na zijn vakantie in juni 2024 in Roemenië gebleven om voor zijn zieke moeder te zorgen. Na een periode van onbetaald verlof verzocht werkgeefster werknemer om weer naar Nederland te komen, maar werknemer wil vanuit Roemenië voor werkgeefster werken. Werknemers laatste opdracht eindigde op 6 juni 2024. Na een vakantie tot 21 juni 2024 bleek op 27 juni 2024 dat hij zich in Roemenië bevond. In een Teams-gesprek op 28 juni 2024 gaf hij aan daar te willen blijven vanwege de gezondheid van zijn moeder. Werkgeefster liet weten dat bankzitters geacht worden minimaal twee dagen per week op kantoor te verschijnen. Dit beleid werd op 1 juli 2024 schriftelijk bevestigd. Op 30 juli 2024 werd overeengekomen dat werknemer tot 30 augustus 2024 vakantiedagen en onbetaald verlof zou opnemen, en zich op 2 september op kantoor zou melden. Op 2 september 2024 kwam werknemer echter niet opdagen en stuurde ook geen bericht. Werkgeefster stelde daarop onbetaald verlof tot eind september voor. Werknemer vroeg in plaats daarvan verlenging tot eind 2024. Dat verzoek werd afgewezen. Werkgeefster verzocht hem zich op 1 oktober 2024 op kantoor te melden, met waarschuwing voor loonstop bij afwezigheid. Werknemer liet weten alleen op afstand te willen werken. Daarna zijn partijen in gesprek gegaan over een minnelijke beëindiging van het dienstverband, zonder resultaat. Op 19 december 2024 werd werknemer formeel gewaarschuwd wegens freelancewerk in Roemenië. Op 30 januari 2025 kreeg hij een laatste waarschuwing met het verzoek zich op kantoor te melden. Omdat werknemer niet naar Nederland wilde komen om te werken ontsloeg werkgeefster hem op 5 februari 2025 op staande voet. Werknemer is het hier niet mee eens en verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loon. Subsidiair verzoekt hij verschillende vergoedingen. Werkgeefster verzoekt in haar tegenverzoek terugbetaling van loon en voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt, verzoekt zij om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat Nederlands recht van toepassing is. Dat volgt ook uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal daarom het Nederlandse recht toepassen. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer stelde dat hij recht had op thuiswerken. Werkgeefster verwachtte echter fysieke aanwezigheid

conform haar beleid, wat inhoudt dat medewerkers twee dagen per week op kantoor zijn, tenzij sprake is van een expliciete uitzondering. Uit het beleid of de arbeidsovereenkomst volgt niet dat volledig thuiswerken vanuit het buitenland is toegestaan. De keuze om in Roemenië te verblijven was aan werknemer zelf. Zijn verwijzing naar corona snijdt geen hout, omdat dat een uitzonderlijke situatie betrof onder overheidsdwang. Werkgeefster had voldoende werk beschikbaar, maar verwachtte fysieke aanwezigheid. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom hij niet naar Nederland kon komen. Dat zijn moeder zorg nodig had, is onvoldoende gespecificeerd. Dat hij opdrachtloos was, betekent niet dat hij geen redelijke instructies hoefde op te volgen. Werkgeefster mocht van hem verwachten dat hij op kantoor zou verschijnen, temeer nu dit herhaaldelijk en duidelijk is gecommuniceerd. Werknemer bleef stelselmatig weigeren te voldoen aan het verzoek zich op kantoor te melden. Hij bleef vasthouden aan zijn standpunt dat hij alleen op afstand wilde werken, ondanks de geboden ruimte en waarschuwingen. Die houding levert een hardnekkige weigering op van een redelijke opdracht.

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Zij verleende verlof, hoewel het verzoek daartoe te laat kwam, en probeerde via mediation en overleg tot een oplossing te komen. Ook is op 30 januari nog een laatste kans geboden. De persoonlijke omstandigheden van werknemer stonden niet aan het ontslag in de weg. De dringende reden is op 5 februari direct medegedeeld. Werkgeefster handelde onverwijld, nu zij werknemer tot die datum de kans gaf alsnog aan haar redelijke instructie te voldoen. Er is dus sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling en loonbetaling wordt afgewezen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, is ook geen transitievergoeding of billijke vergoeding verschuldigd. Het verzoek om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt eveneens afgewezen. Werkgeefster mocht bovendien het loon vanaf 1 oktober stopzetten. Werknemer was op de hoogte van het beleid en is vooraf gewaarschuwd. Dat hij ervoor koos niet te komen, komt voor zijn eigen rekening. De gevorderde terugbetaling van € 12.502,45 wordt toegewezen. Het bedrag bestaat uit ten onrechte betaald loon tijdens onbetaald verlof en een belastingcorrectie vanwege het vervallen van de 30%-regeling. Werknemer heeft deze vordering onvoldoende betwist. Zijn verzoek om een verklaring voor recht dat hij het bedrag niet hoeft terug te betalen, wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3416

Zaaknummer: 11636289 UE VERZ 25-97

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: mr. D.S. Kesarsing en R. de Bree

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 lid 2 sub j BW en 7:628 lid 1 BW