

RECHTSPRAAK

Gelet op de redelijk vrijblijvende toon waarop werkgeefster communiceerde over het werkaanbod, is het niet verschijnen van werknemers onvoldoende om te kunnen spreken van zodanige werkweigering dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Feiten

Werknemers (familieleden van elkaar) zijn respectievelijk sinds 14 februari 2022, 25 februari 2022 en 10 augustus 2023 in dienst van Flex Team op basis van een uitzendovereenkomst. Vanaf indiensttreding tot 18 oktober 2024 zijn zij allen ter beschikking gesteld aan bedrijf A. Vanaf 18 oktober 2024 hebben werknemers met toestemming van Flex Team onbetaald verlof opgenomen in verband met een ongeval en ziekenhuisopname van de heer X. De heer X is als gevolg van het ongeval overleden. Werknemers zijn daarna naar Roemenië afgereisd om de uitvaart en alles daaromheen te regelen. Flex Team heeft werknemer op 17 januari 2025 gevraagd of hij kon terugkomen om te werken voor bedrijf Y. Werknemer heeft aangegeven dat hij terug wil naar bedrijf X. Daar was volgens Flex Team geen werk op dat moment. Op 6 februari 2025 heeft Flex Team meegedeeld aan werknemer A dat ze werk heeft voor de werknemers in een van de slachthuizen en dat zij al heeft aangeboden dat zij aan de slag kunnen bij bedrijf Y. Op 12 februari 2025 heeft Flex Team geschreven dat de werknemers op 17 februari om 8:00 uur bij bedrijf Y een 'testdag' hebben. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd over het salaris, het vervoer van en naar bedrijf Y en de accommodatie waar werknemers zouden verblijven. Bij brieven van 18 februari 2025 heeft Flex Team werknemers op staande voet ontslagen, kort samengevat vanwege werkweigering. Werknemers verzoeken betaling van achterstallig loon, betaling van een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het hardnekkig weigeren van redelijke bevelen of opdrachten kan een dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter acht het in dit geval echter onvoldoende aannemelijk dat de werknemers voorafgaand aan 17 januari 2025 afspraken niet zouden zijn nagekomen of helemaal niets van zich zouden hebben laten horen. Dat de oorspronkelijk als kortdurend bedoelde afwezigheid in verband met het ongeval van X is uitgemond in een langduriger afwezigheid vanwege zijn overlijden en het regelen van de uitvaart in Roemenië hebben beide partijen niet voorzien en kan niet zonder meer (mede) ten grondslag worden gelegd aan het ontslag op staande voet. Dan resteert alleen ter beoordeling de communicatie

tussen Flex Team en werknemer A vanaf 17 januari 2025 tot de datum van ontslag en de vraag of het voor de werknemers voldoende duidelijk was wat de gevolgen zouden zijn, als zij op 17 februari 2025 niet zouden komen opdagen voor de ‘testwerkdag’ bij bedrijf Y. Met Flex Team is de kantonrechter van oordeel dat het absoluut niet netjes is van de werknemers om na 14 februari 2025 niet aan Flex Team te laten weten dat zij definitief niet naar Nederland zouden komen voor de testwerkdag op 17 februari 2025 bij bedrijf Y, terwijl Flex Team expliciet om een bevestiging had verzocht dat ze zouden komen. Als zij geen vertrouwen hadden in dit aanbod en de aangeboden huisvesting, hadden zij dat uitdrukkelijk aan Flex Team moeten aangeven. Gelet op de redelijk vrijblijvende toon waarop Flex Team tot dat moment met hen via WhatsApp communiceerde, is dit naar het oordeel van de kantonrechter toch onvoldoende om te kunnen spreken van het zodanig hardnekkig weigeren van een redelijke bevel of opdracht dat dit meteen een ontslag op staande voet rechtvaardigt, mede in aanmerking genomen dat een ontslag op staande voet een uiterste maatregel is. Een (laatste) waarschuwing, waarbij de gevolgen van het weigeren van het aanvaarden van een nieuw aanbod voor werk duidelijk zouden worden gecommuniceerd, zou naar het oordeel van de kantonrechter meer op zijn plaats zijn geweest. Aan werknemers wordt een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7149

Zaaknummer: 11671928 en 11672175 en 11671555

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S. Heijerman en L.G.H.A.M. Evers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW