

RECHTSPRAAK

Werknemer verhuist naar Spanje en wenst werkzaamheden volledig vanuit huis voort te zetten. Werkgeefster verwacht aanwezigheid van drie dagen per week en gaat niet akkoord met volledig op afstand werken. Wegblijven werknemer levert werkweigering op. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2007 in dienst gekomen bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster. De functie van werknemer was accountmanager verkoop buitendienst met een loon van € 8.150,41 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en maandelijkse bonus. In de loop van 2024 heeft werknemer bij werkgeefster gemeld dat hij vanuit Nederland naar Spanje zou verhuizen. In oktober 2024 is hij daadwerkelijk naar Spanje verhuisd. Werkgeefster heeft meermaals aan werknemer laten weten dat binnen werkgeefster een minimale aanwezigheid van drie dagen per week op kantoor verlangd wordt en dat werken vanuit huis (in Spanje) daar niet in past. Op 5 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat verwacht wordt dat hij zich uiterlijk 3 februari 2025 op het kantoor van werkgeefster meldt en indien hij dit niet doet, dat hij dan arbeidsrechtelijke gevolgen tegemoet kan zien komen. Uiteindelijk heeft werknemer zich niet op 3 februari 2025 op het kantoor van werkgeefster gemeld, waarop werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt toekenning van de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als gevolg van de coronapandemie zijn werkgevers ruimhartiger geworden in het toestaan dat werknemers vanuit huis hun werkzaamheden verrichten, indien dat redelijkerwijs mogelijk is. Recent is niettemin een ontwikkeling zichtbaar dat werkgevers verlangen dat (kantoor)werknemers, om uiteenlopende redenen, hun werkzaamheden weer meer op het kantoor van de werkgever moeten verrichten. Op zichzelf genomen is het een redelijke instructie van een werkgever om te verlangen dat een werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk op kantoor en gedeeltelijk vanuit huis verricht. In het voorliggende geval heeft werknemer de beslissing genomen vanuit Nederland naar Spanje te verhuizen. Dat is op zich uiteraard een beslissing die werknemer kon en mocht nemen. Maar blijkbaar verbindt werknemer daaraan ook het gevolg dat hij zijn werkzaamheden uitsluitend vanuit huis zou gaan verrichten. Uit het voorgaande blijkt dat werknemer zich willens en wetens heeft onttrokken aan zijn verplichtingen om de redelijke

instructies van werkgeefster op te volgen en binnen de perken van de redelijkheid de werkzaamheden, waartoe hij zich op grond van zijn arbeidsovereenkomst verbonden had, uit te voeren. Daarbij komt nog dat werkgeefster hem bij herhaling erop heeft gewezen dat werknemer zelf dit probleem heeft gecreëerd (in welke stellingname de kantonrechter werkgeefster volgt) en dat werkgeefster werknemer tot op het laatst (dat wil zeggen tot 3 februari 2025) de gelegenheid heeft gegeven op zijn schreden terug te komen en zich op het kantoor van werkgeefster te melden om zijn werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft zich bewust onttrokken aan zijn meest basale verplichtingen als werknemer. In deze situatie komt het wegblijven van werknemer neer op werkweigering. In het geval van duidelijke werkweigering van een werknemer kan van een werkgever niet verlangd worden dat hij de arbeidsovereenkomst nog langer laat voortduren. Op zich is daarmee ontslag een logisch en rechtmatig gevolg van werkweigering. Naar het oordeel van de kantonrechter zou een minder zware maatregel dan ontslag op staande voet in dit geval geen doel dienen. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19324

Zaaknummer: 11641162 \ RP VERZ 25-50276

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E.M.T. Geskes en mr. L.A. Schreuder

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