

RECHTSPRAAK

Herhaaldelijk niet op komen dagen bij opdrachtgever levert dringende reden op; geen (tijdige) ziekmelding of arbeidsongeschiktheid aangetoond, dus ontslag op staande voet rechtsgeldig en alle vergoedingsverzoeken afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 11 februari 2025 in dienst getreden bij 365 WERK PAY B.V. (hierna: 365 Werk Pay) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 10 september 2025. Werknemer werd via 365 Werk Pay tewerkgesteld bij Takeaway.com Express Dutch Operations B.V. (hierna: Thuisbezorgd) om (koeriers)werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van Thuisbezorgd. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer zich bij arbeidsongeschiktheid uiterlijk om 10:30 uur op de eerste ziekte dag bij de opdrachtgever moet melden. Op 31 maart 2025 heeft werknemer een verkeersongeval gehad. Vanaf 3 april 2025 is werknemer niet meer op het werk bij Thuisbezorgd verschenen. 365 Werk Pay heeft werknemer meermaals aangeschreven over deze afwezigheid en hem gewaarschuwd dat aanhoudende afwezigheid zonder kennisgeving tot disciplinaire maatregelen en beëindiging kon leiden. Werknemer heeft op 8 april 2025 per e-mail aan 365 Werk Pay laten weten dat zijn auto door het ongeval kapot was, dat hij niet kon werken totdat hij een nieuwe auto had en dat hij zijn shifts niet wilde. 365 Werk Pay heeft werknemer vervolgens gewezen op het contact opnemen met de Thuisbezorgd-hub en hem het telefoonnummer verstrekt. 365 Werk Pay heeft werknemer op 11 april 2025 schriftelijk gewaarschuwd wegens niet op het werk verschijnen op meerdere dagen. Op 15 april 2025 heeft 365 Werk Pay werknemer op staande voet ontslagen wegens niet op het werk komen op 3, 5, 6, 7 en 10 april 2025. Werknemer verzoekt in deze procedure (onder meer) schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding, betaling van transitievergoeding en terugbetaling van een door 365 Werk Pay verrekenende schadevergoeding. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, in het bijzonder of er sprake was van (tijdige) ziekmelding/arbeitsongeschiktheid dan wel geoorloofde afwezigheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter acht het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Vaststaat dat werknemer vanaf 3 april 2025 herhaaldelijk niet op zijn werk bij Thuisbezorgd is verschenen. Het bij

herhaling wegblijven van het werk levert naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf een dringende reden op. Werknemer heeft gesteld dat hij arbeidsongeschikt was en dat hij zich bij Thuisbezorgd had ziekgemeld, maar dat is onvoldoende onderbouwd. De overgelegde stukken (onder meer screenshots van telefoongesprekken en huisartscorrespondentie) tonen wel aan dat werknemer heeft gebeld en dat hij bij de huisarts is geweest, maar niet dat hij Thuisbezorgd daadwerkelijk heeft bereikt en/of zich (tijdig) ziek heeft gemeld, noch dat de klachten zodanig waren dat hij niet kon werken. De e-mail van 8 april 2025 aan 365 Werk Pay kwalificeert bovendien niet als ziekmelding; daarin wordt vooral genoemd dat werknemer niet kan werken wegens het ontbreken van vervoer en dat hij zijn shifts niet wil. Dat 365 Werk Pay als formele werkgever Thuisbezorgd had moeten informeren, volgt de kantonrechter niet. De praktische inzetbaarheid en aansturing liggen bij Thuisbezorgd; van werknemer mocht worden verwacht dat hij omstandigheden die zijn inzetbaarheid raken (zoals het wegvallen van vervoer) zelf bij Thuisbezorgd meldt. 365 Werk Pay mocht voor de registratie van niet op het werk verschijnen afgaan op de informatie van Thuisbezorgd, mede omdat 365 Werk Pay werknemer het telefoonnummer van de hub heeft gegeven om zelf contact op te nemen. Het verweer dat werknemer zich door zijn gebrekkige beheersing van het Engels niet kon ziekmelden, passeert de kantonrechter. Werknemer kon met 365 Werk Pay communiceren en had (vertaal)hulp of e-mail kunnen gebruiken; ook is niet gesteld dat hij de waarschuwingen niet begreep. De kantonrechter oordeelt daarnaast dat 365 Werk Pay voldoende voortvarend heeft gehandeld, gelet op haar werkwijze waarbij zij afhankelijk is van terugkoppeling door Thuisbezorgd over niet verschijnen op het werk. Ook is de ontslagreden (meerdere keren niet naar het werk komen) onverwijld meegedeeld in de ontslagbrief.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, bestaat er geen aanspraak op een billijke vergoeding of schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook wordt geen transitievergoeding toegekend, omdat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Alle verzoeken worden afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5676

Zaaknummer: 11747434 AR VERZ 25-50

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: H.S. Eisenberger en S. Heijerman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW