

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens herhaalde werkweigering om werkzaamheden in Wales te verrichten en wegens intimiderend en grensoverschrijdend gedrag tegenover collega's en leidinggevenden op de werkvloer.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 1 september 2007 bij Sloopwerken van Schie B.V. (hierna: Van Schie) en is op 14 november 2025 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staan twee ontslaggronden. De eerste grond is werkweigering. Werknemer heeft meerdere keren geweigerd om naar Wales te vertrekken voor werkzaamheden op het TDS-project. Van Schie bood hem herhaaldelijk de mogelijkheid om alsnog te gaan en gaf op 14 november 2025 een laatste kans, maar ook die heeft hij geweigerd, waarbij hij aangaf maandag niet te zullen vertrekken. Volgens Van Schie worden collega's hierdoor belast en komt het bedrijf richting de klant in een moeilijke positie, terwijl werkzaamheden in het buitenland een vast onderdeel van de functie zijn. De tweede grond is intimiderend gedrag. Werknemer zou collega's en een leidinggevende hebben benaderd met geschreeuw, beledigingen en dreigend gedrag, en daarbij fysiek grensoverschrijdend zijn geweest door een duw te geven. Volgens Van Schie is hierdoor het vertrouwen verloren gegaan en is verdere samenwerking onmogelijk. Uit de stukken en de zitting volgt dat werknemer aangaf alleen naar Wales te willen gaan bij voorafgaande duidelijkheid over een salarisverhoging. Hij wilde dit vóór vertrek, terwijl Van Schie had toegezegd hierover na terugkeer te spreken. Tijdens een gesprek op 14 november 2025 is de situatie geëscaleerd. Werknemer heeft zich volgens verklaringen dreigend en agressief gedragen en onder meer gezegd: "Je bent nog niet klaar met mij". Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en doorbetaling van salaris. Voor het geval het ontslag in stand blijft, verzoekt hij de transitievergoeding. Van Schie verzoekt afwijzing van alle verzoeken en vordert een gefixeerde schadevergoeding. Indien het ontslag wordt vernietigd, verzoekt Van Schie ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt in dat geval een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Werknemer heeft herhaaldelijk geweigerd naar Wales te vertrekken terwijl dit tot zijn functie behoorde. Uit zijn e-mails volgt dat hij niet principieel weigerde, maar eerst een salarisverhoging wilde afspreken. Omdat Van Schie had toegezegd dat hierover na terugkeer zou worden gesproken en werknemer desondanks bleef weigeren, is sprake van werkweigering en dus een dringende

reden. Ook het intimiderende gedrag staat vast. Tijdens het gesprek op 14 november 2025 heeft werknemer zich volgens meerdere verklaringen vijandig en dreigend gedragen. Dat hij dit anders heeft ervaren, maakt dat niet anders. Dit overschrijdt de grenzen van normale arbeidsverhoudingen en vormt eveneens een dringende reden. Beide gronden vormen afzonderlijk én in samenhang een dringende reden die het ontslag rechtvaardigt. De persoonlijke omstandigheden, waaronder het lange dienstverband, wegen niet op tegen de ernst van het gedrag. Daarbij weegt mee dat werknemer relatief jong is, werkervaring heeft en inmiddels ander werk heeft. Omdat het ontslag rechtsgeldig is, bestaat geen recht op transitievergoeding, geen vergoeding wegens onregelmatige opzegging en geen billijke vergoeding. Van Schie heeft wel recht op een gefixeerde schadevergoeding. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten en de beslissing wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4882

Zaaknummer: 11989703 VZ VERZ 25-7048

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: R.P. Gasseling en N.E.P. Gustings

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW