

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft werkgever voor een voldongen feit gesteld door eenzijdig en zonder instemming van werkgever te bepalen dat hij zijn werkzaamheden permanent vanuit Spanje kon verrichten, en heeft niet gebruik gemaakt van de meermalen geboden gelegenheid om de werkzaamheden weer vanuit Nederland te komen verrichten. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2007 in dienst gekomen bij (een rechtsvoorganger van) werkgever. 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 werkgever gemeld dat hij vanuit Nederland naar Spanje zou verhuizen. In oktober 2024 is hij daadwerkelijk naar Spanje verhuisd. Werkgever heeft meermaals aan werknemer laten weten dat binnen werkgever 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 werkgever aan werknemer laten weten dat verwacht wordt dat hij zich uiterlijk 3 februari 2025 op het kantoor van werkgever meldt en indien hij dit niet doet, hij dan arbeidsrechtelijke gevolgen tegemoet kan zien. Uiteindelijk heeft werknemer zich niet op 3 februari 2025 op het kantoor van werkgever gemeld, waarop werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet in stand gelaten en de verzoeken van werknemer afgewezen (zie AR 2025-1422). Werknemer is in hoger beroep gegaan tegen de uitspraak van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof laat, net als de kantonrechter, het ontslag in stand en oordeelt als volgt. In de functie van Accountmanager Verkoop Buitendienst was werknemer (onbetwist) verantwoordelijk voor het realiseren van de voor hem geldende omzet- en margedoelstellingen door het realiseren en optimaliseren van de verkopen bij bestaande en/of nieuwe klanten. Deze functie werd altijd vanuit Nederland verricht. Werknemer was minimaal een derde van zijn werkweek bij klanten. Die klanten zijn veelal gevestigd in Nederland, België en Duitsland. Werkgever heeft hiermee voldoende aannemelijk gemaakt dat zij er, ook gelet op de reisafstand vanuit Spanje, een gerechtvaardigd belang bij heeft dat werknemer in zijn functie van Account

Manger Buitendienst de klanten van werkgeefster vanuit Nederland bedient en dat het voor haar, vanwege de organisatie van het werk, onwenselijk is als werknemer niet meer (regelmatig) op kantoor aanwezig kan zijn. Van werkgeefster kon dan ook niet in redelijkheid worden gevergd dat zij alsnog zou instemmen met een wijziging van de functie van werknemer in die zin dat hij na 1 februari 2025 op permanente basis zijn werkzaamheden vanuit Spanje zou gaan verrichten. Werkgeefster heeft werknemer – die zeventien jaar voor haar gewerkt heeft en die zij als een gewaardeerde werknemer beschouwde – alsnog aangeboden om zijn werkzaamheden vanuit Nederland te komen verrichten, eerst vanaf 1 februari 2025, daarna vanaf 3 februari 2025 en ten slotte vanaf 6 februari 2025, en daarbij laten weten dat bij gebreke daarvan de consequentie zou zijn dat ontslag op staande voet zou volgen. Werknemer heeft van deze gelegenheid geen gebruik gemaakt; hij is blijven volharden in zijn weigering. Daarmee heeft werknemer werkgeefster een dringende reden gegeven. Ook is aan de mededelingseis voldaan. Werkgeefster heeft immers in de ontslagbrief van 3 februari 2025 de door het hof aanwezig geachte dringende reden medegedeeld. Tot slot is het ontslag onverwijld gegeven. Dat werknemer al op 5 november 2024 aan werkgeefster duidelijk had gemaakt dat hij per 1 februari 2025 zijn werkzaamheden permanent vanuit Spanje zou willen voortzetten is niet van belang; werkgeefster heeft er namelijk – zoals van een goed werkgever mag worden verwacht – alles aan gedaan om werknemer te bewegen van zijn standpunt terug te komen. Toen echter bleek dat werknemer voor de derde keer niet van de geboden gelegenheid gebruik wilde maken om zijn werkzaamheden weer vanuit Nederland te verrichten (dan wel dat te bevestigen) en werknemer dit bleef weigeren en het vertrouwen van werkgeefster in werknemer definitief was verdwenen, was er sprake van een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigde. De conclusie is dan ook dat het hoger beroep van werknemer niet slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1771

Zaaknummer: 200.360.093/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en A.J.P. van Beurden

Advocaten: K.P.D. Vermeulen en mr. L.A. Schreuder

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW