

RECHTSPRAAK

werknemers/Roscaff B.V.

Ontslag op staande voet vijf Poolse uitzendkrachten die weigeren werk tijdig aan te vangen om op die manier de opdrachtgever (die loon heeft ingehouden vanwege het meenemen van pbm's) onder druk te zetten, is rechtsgeldig.

Feiten

Roscaff is een uitzendbureau. Vijf werknemers waren tewerkgesteld bij Brand. Zij zijn op staande voet ontslagen, omdat zij hebben geweigerd de werkzaamheden (tijdig) aan te vangen en andere werknemers hebben opgeruid/aangemoedigd ook de werkzaamheden niet (tijdig) aan te vangen. Daarnaast hebben zij zonder toestemming persoonlijke beschermingsmiddelen (pbm's) meegenomen van Brand. Werknemers stellen dat geen sprake is van een dringende reden. Zij berusten in het ontslag en verzoeken om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Door werknemers is erkend dat zij hun werkzaamheden op 29 juni 2017 niet tijdig hebben aangevangen. Zij hebben daar in hun verzoekschrift als verklaring voor gegeven dat zij laat waren in verband met vertraging van een collega en file en dat zij die vertraging (tijdig) telefonisch aan de opdrachtgever hebben doorgegeven. Werknemers hebben niet voldoende gemotiveerd betwist dat er door hen op 14 juni 2017 al dreigementen aan het adres van Brand zijn geuit met betrekking tot hun wens/eis om een donkere veiligheidsbril te krijgen. Werknemers hebben voor die actie allen een schriftelijke officiële waarschuwing van Roscaff ontvangen, waartegen zij geen bezwaar hebben gemaakt. Verder blijkt uit whatsappberichten dat er kennelijk al eerder, een dag tevoren, over 'iets' is gesproken. Werknemers betwisten tijdens de mondelinge behandeling dat een van hen voornoemd whatsappbericht heeft gestuurd, maar dat komt uit de lucht vallen. Uit de schriftelijke verklaring van de heer K in samenhang gezien met die van de heer E van Brand blijkt verder dat er op 28 juni 2017 is gesproken met werknemers over de mededeling van Roscaff dat werknemers zelf zouden moeten betalen voor de door hen gebruikte pbm's en dat er daarom geld zou worden ingehouden op hun loon. Werknemers erkennen dat er 'gedoe' was over de aangezegde looninhouding. Dat werknemers vervolgens op 29 juni 2017 hun werkzaamheden later zijn aangevangen is gelet op de voorgeschiedenis goed verklaarbaar. K heeft tevens schriftelijk verklaard dat (onder andere) werknemers op 29 juni 2017 op het parkeerterrein andere monteurs tegenhielden om hun werkzaamheden aan te gaan vangen. Gelet op de

voorafgaande gebeurtenissen hebben zij dat kennelijk bewust gedaan, teneinde iets voor elkaar te krijgen, te weten dat zij geen inhouding op hun loon zouden krijgen voor de pbm's. Roscaff heeft onbetwist gesteld dat uit GPS-gegevens blijkt dat werknemers op 29 juni 2017 allemaal tijdig aanwezig waren op de parkeerplaats. Uit de whatsappberichten blijkt geenszins van een vertraging door file en/of verslapen, maar juist van een bewuste, geplande actie om Roscaff/Brand onder druk te zetten. De omstandigheid dat Brand de enige opdrachtgever is van Roscaff maakt het gedrag van werknemers extra verwijtbaar. Immers, Roscaff is van haar inkomsten volledig afhankelijk van de opdracht van Brand. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. De werknemers zijn aan Roscaff op grond van artikel 7:677 lid 2 BW een vergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:235

Zaaknummer: 6274628 / VZ VERZ 17-22448

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: N. Çiçek en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW