

## RECHTSPRAAK

***Sprake van onregelmatige opzegging in plaats van een ontslag op staande voet. Toekennen billijke vergoeding van € 10.000 doordat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met de wettelijke regels heeft opgezegd.****Feiten*

Werknemer is op 14 mei 2019 bij Centauros Flex Services Maastricht B.V. (hierna: Centauros) in dienst getreden. Op 22 juni 2022 is werknemer ontslagen wegens het weigeren om bij een cliënt werk uit te voeren, terwijl in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat Centauros de werknemer mag overplaatsen. Op 2 september 2022 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen het ontslag en medegedeeld dat de opzegging in strijd is met de regels, hij aanspraak maakt op loon en zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat Centauros hem ten onrechte heeft ontslagen. Ook verzoekt werknemer Centauros te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding en transitievergoeding. Volgens Centauros heeft werknemer bij Vion geweigerd werk te verrichten en trachtte hij collega's ertoe over te halen werk te weigeren. Werknemer is mondeling gewaarschuwd naar aanleiding van dit gedrag en zijn loon is over de uren dat hij niet heeft gewerkt ingehouden. Werknemer was op enig moment niet meer welkom bij Vion. Centauros heeft werknemer de gelegenheid geboden om in Helmond te gaan werken. Dit heeft werknemer geweigerd. Centauros was van mening werknemer op staande voet te hebben ontslagen. Omdat desondanks de opzegtermijn in acht is genomen, heeft werknemer geen nadelige gevolgen ondervonden van dit ontslag. Centauros is daarom van mening dat zij niet onredelijk heeft gehandeld.

*Oordeel*

Niet in geschil is dat werknemer niet heeft ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De opzegging kan niet worden gekwalificeerd als een ontslag op staande voet. Dit blijkt ook niet uit de opzeggingsbrief of uit de feitelijke gang van zaken. Centauros heeft immers de opzegtermijn in acht genomen. In de opzeggingsbrief is ook opgenomen dat alle zaken met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst correct zullen worden afgehandeld. Voor zover Centauros dan toch zou hebben bedoeld om werknemer op staande voet te ontslaan, dan voldoet dit ontslag niet aan het vereiste dat dit ontslag onverwijld moet zijn. De kantonrechter kwalificeert de opzegging als gewone opzegging die niet voldoet aan de wettelijke regels. De opzegging is daarom vernietigbaar. Het verzoek om een verklaring wordt afgewezen omdat werknemer ten onrechte is ontslagen.

In plaats van een vernietiging van de opzegging heeft werknemer verzocht om een billijke vergoeding. Centauros heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst op te zeggen in strijd met de wettelijke regels. Centauros' stelling dat sprake was van het tot tweemaal toe weigeren van werk is niet vooraf getoetst in een verzoekschriftprocedure bij de kantonrechter. Hoewel Centauros de geldende opzegtermijn in acht heeft genomen, doet dit er niet aan af dat de opzegging nadelig is voor werknemer. Werknemer had een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die is hij kwijt. De kantonrechter acht het door werknemer verzochte bedrag van € 10.000 bruto een redelijke billijke vergoeding ter compensatie van de onregelmatige opzegging en de nadelige gevolgen daarvan voor werknemer. Werknemer heeft tevens recht op een transitievergoeding. Centauros wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 30-03-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:2516

**Zaaknummer:** 10123069 AZ VERZ 22-94

**Rechters:** P.H.M. Kuster

**Advocaten:** M.A.C. Backx en P.J.A.A. Wassen

**Wetsartikelen:** 7:671 BW en 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW