

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens verlaten werkplek voor einde dienst niet rechtsgeldig. Geen billijke vergoeding.****Feiten*

Werkneemster was met ingang van 1 juli 2017 in dienst bij Pameijer, een stichting die onder meer cliënten met een formele zorgindicatie toezicht en begeleiding biedt. Werkneemster werkte bij Pameijer aan de hand van een rooster dat door de roostermaker aan de hand van de beschikbaarheid en opgegeven wensen van medewerkers wordt gemaakt. Verder organiseerde werkneemster als nevenactiviteit danslessen. Werkneemster heeft zich voor de avonddienst van maandag 27 maart 2023 niet beschikbaar gesteld voor werk bij Pameijer. Desondanks heeft de roostermaker werkneemster ingeroosterd op die dag van 13:00 uur tot 21:30 uur. Werkneemster is op maandag 27 maart 2023 begonnen met haar werkzaamheden bij Pameijer. Tussen 18:00 uur en 18:45 uur is zij weggegaan voor het bijwonen van een dansles voor haar andere werkgeefster. De waarnemend manager bij Pameijer heeft haar tijdens die les opgezocht en aangegeven dat ze niet terug hoefde te gaan naar kantoor en aan haar gevraagd om de volgende dag naar het hoofdkantoor te komen voor een gesprek. Tijdens dit gesprek is zij op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat zij zich niet schuldig heeft gemaakt aan een dringende reden, Pameijer te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat Pameijer geen dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan. Uit de ontslagbrief blijkt dat volgens Pameijer de dringende reden voor het ontslag was dat werkneemster tijdens haar dienst haar werklocatie bij Pameijer verliet, zonder dat dit bekend was bij (een manager van) Pameijer, om voor haar andere werkgeefster te gaan werken. Volgens werkneemster heeft zij op 27 maart 2023 in de avond haar overuren van de periode daarvoor opgenomen en heeft zij haar vroege vertrek op die avond afgestemd met haar collega, die dienst had, conform ongeschreven regels op de werklocatie Woont Ambachtsland van Pameijer. Hoewel de kantonrechter niet is gebleken van een duidelijk gehanteerd beleid bij Pameijer over werktijden, vindt de kantonrechter het aannemelijk dat het nooit de bedoeling van Pameijer is geweest toe te staan dat een werknemer de werklocatie (ruim) vóór het einde van de dienst zou verlaten zonder daarover overleg te hebben met een manager. De kantonrechter houdt echter rekening met het herhaalde en met verklaringen van haar voormalige collega's bij Pameijer onderbouwde standpunt van werkneemster dat het onder de ongeschreven regels op haar werklocatie bij

Pameijer viel dat zij en haar collega's te veel gewerkte uren compenseerden zonder dit te registreren. Dit standpunt heeft Pameijer onvoldoende betwist, zodat het ontslag op staande voet een te vergaande maatregel was en Pameijer had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, nu zij op geen enkele manier onderbouwt dat zij schade heeft geleden door het ontslag. Het vermeende inkomensverlies is totaal niet inzichtelijk gemaakt. Bovendien heeft werkneemster zelf ook erkend dat wat zij heeft gedaan niet netjes was. Aan werkneemster komt wel een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 28-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:9029

**Zaaknummer:** 10489689 VZ VERZ 23-5466

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** J. Marges en L. van Luipen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en