

RECHTSPRAAK

Een ontslag op staande voet wegens nevenwerkzaamheden bij andere werkgever op tijdstip dat medewerker was ingeroosterd is niet terecht. Werkgever hanteerde geen helder beleid.

Feiten

Pameijer is een stichting die onder meer cliënten met een zorgindicatie toezicht en begeleiding biedt. Werkneemster is werkzaam geweest bij Pameijer. Bij indiensttreding heeft werkneemster aan Pameijer gemeld dat zij ook gedurende 3 uur per week werkzaam is als danslerares bij de sportschool. In verband daarmee stelde werkneemster zich op het planbord op locatie – aan de hand waarvan het rooster werd gemaakt – niet beschikbaar voor Pameijer op maandag- of dinsdagavonden. Deze keuze werd door de vorige roostermaker van de locatie Ambachtsland feitelijk gerespecteerd: in het jaar 2022 en in januari/februari 2023 werd werkneemster niet ingeroosterd op maandag- en dinsdagavond. Vanaf maart 2023 werd het rooster gemaakt door een nieuwe roostermaker. In februari 2023 constateerde werkneemster dat zij op de maandagavonden van 20 en 27 maart 2023 bij Pameijer was ingeroosterd. Zij heeft de (nieuwe) roostermaker verzocht dit te wijzigen, omdat zij nooit op maandagavonden kon werken. De roostermaker gaf aan dit niet te kunnen veranderen. Werkneemster heeft voor de sportles van 20 maart 2023 een invaller geregeld. Voor de les van 27 maart 2023 lukte dit niet. Zij heeft die dag van 13.00 tot 18.45 uur voor Pameijer gewerkt. Daarna is zij naar de sportschool vertrokken en heeft zij daar haar sportles verzorgd. Ongeveer een kwartier na aanvang van de sportles verscheen de waarnemend manager van werkneemster (die zij nog niet eerder had ontmoet) in de sportzaal waar zij haar les verzorgde. Werkneemster heeft de manager op dat moment kort te woord gestaan. De manager heeft haar laten weten dat zij die avond niet meer naar kantoor terug hoefde te gaan en heeft haar gevraagd de volgende dag voor een gesprek naar het hoofdkantoor te komen. Werkneemster is op 28 maart 2023 op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft het ontslag op staande voet aangevochten bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Pameijer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Volgens vaste jurisprudentie moet de rechter bij de beoordeling van de gerechtvaardigheid van het ontslag de omstandigheden van het geval in onderling verband en in onderlinge samenhang in aanmerking nemen. Tot die in aanmerking te nemen omstandigheden behoren, zoals de kantonrechter terecht heeft onderkend, het beleid over werktijden binnen Pameijer en de wijze waarop dat beleid wordt gehandhaafd. Dat sprake is van een helder beleid dat door haar consequent wordt nageleefd, heeft Pameijer ook in hoger beroep niet aannemelijk

kunnen maken. Weliswaar heeft Pameijer erop gewezen dat op het intranet de “Basisinformatie en spelregels roosteren en verlof” en de “Handleiding rooster zelfservicemedewerker” zijn te vinden, maar dat volstaat niet. Werkneemster heeft immers ontkend dat zij met deze richtlijnen bekend was. Zij heeft betoogd dat het op de locatie Ambachtsland gebruikelijk was dat medewerkers kort verlof compenseerden met eerder gewerkte extra uren en/of door te schuiven met uren. De leiding zou altijd hebben gezegd dat sprake is van zelfsturende teams en dat dat betekende dat de medewerkers extra gewerkte uren en het opnemen daarvan zelf moeten bijhouden. Pameijer heeft deze stelling van werkneemster – die met schriftelijke verklaringen van (ex-)collega’s is onderbouwd – onvoldoende gemotiveerd betwist. Deze omstandigheden brengen – ook naar het oordeel van het hof – mee dat een ontslag op staande voet een te vergaande maatregel is. Dit wordt niet anders door het feit dat niet vaststaat dat werkneemster tijdens haar afwezigheid bereikbaar was en in geval van een calamiteit zou kunnen terugkeren en/of werkneemster haar afwezigheid aan haar collega voldoende duidelijk en tijdig heeft afgestemd. Pameijer had onder deze omstandigheden de medewerkers van de locatie eerst moeten wijzen op de geldende regels en moeten mededelen dat overtreding daarvan niet wordt getolereerd / zal worden bestraft. Een ontslag op staande voet is een te verregaande maatregel onder deze omstandigheden. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1558

Zaaknummer: 200.335.838/01

Rechters: M.J. van der Ven, M.E. Honée en P.Th. Sick

Advocaten: L. van Luipen en J. Marges

Wetsartikelen: 7:677 BW