

RECHTSPRAAK

Schoonmaker is op staande voet ontslagen omdat hij onder werktijd een joint had gedraaid en gerookt. Berusting.*Feiten*

Werknemer was werkzaam als schoonmaker bij werkgever. Hij is op staande voet ontslagen nadat hij volgens werkgever onder werktijd een joint had gemaakt en gerookt. Werknemer erkent dat hij een joint heeft gemaakt, maar betwist dat hij dit onder werktijd deed. De joint zou namelijk in zijn eigen tijd, tijdens zijn pauze, zijn gemaakt. Werknemer betwist verder de joint te hebben gerookt. Hoewel werknemer meent dat het ontslag op staande voet om deze redenen niet rechtsgeldig was, berust hij daar wel in en maakt hij in deze procedure aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van € 1.927,90, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en een transitievergoeding van € 384,76.

Oordeel

Omdat werknemer berust in het ontslag op staande voet, is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd met ingang van 25 augustus 2025. Op de mondelinge behandeling heeft werknemer toegelicht dat het voor hem gebruikelijk was om tijdens zijn pauze een joint te rollen, zodat hij deze bij het einde van zijn dienst op weg naar de bushalte kon oproken. Hij heeft aangegeven hier niet van te zijn afgeweken op de dag die tot zijn ontslag op staande voet heeft geleid. Van roken onder werktijd was volgens hem dus in zijn geheel geen sprake. Werknemer heeft verder verklaard dat medewerkers van het winkelcentrum – waar hij door werkgever was tewerkgesteld – hebben gezegd dat het was toegestaan om aan de achterkant van het winkelcentrum te ‘roken’, omdat dit buiten het publieke zicht was. Dit was volgens werknemer daarom de aangewezen plek om zijn joint te rollen, waardoor hij niets fout heeft gedaan. Werknemer heeft verder toegelicht dat de binnen het winkelcentrum geldende regels hem niet zijn uitgelegd. Omdat werknemer heeft betwist dat hij onder werktijd een joint heeft gerookt is dit niet komen vast te staan. Het lag op de weg van werkgever om de dringende reden voor het ontslag nader te onderbouwen. Dit heeft hij niet gedaan. In het dossier bevinden zich geen stukken die het standpunt van werkgever ondersteunen. Verder is ook niet komen vast te staan dat werknemer, zonder dat dit mocht, een joint heeft gedraaid op de plek waar hij door werkgever was tewerkgesteld, nog daargelaten of dit op zichzelf voldoende reden zou zijn voor een ontslag op staande voet. In deze procedure is namelijk niet duidelijk geworden welke regels er binnen het winkelcentrum golden en of er sprake was van een aangewezen plek waar het rollen van bijvoorbeeld een joint wel was toegestaan. Het ontslag op staande voet houdt geen stand. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1522

Zaaknummer: 11926099 \ UE VERZ 25-313

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: S.W.S. Blom

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 en 7:678 BW en 7:68o BW