

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt na ziekmelding beveiligde locatie te hebben mogen verlaten en vordert vergoedingen wegens ontslag op staande voet. Kantonrechter oordeelt dat negeren van instructie om op vervanging te wachten een dringende reden oplevert.

Feiten

Werknemer is sinds 23 maart 2026 als oproepkracht in dienst bij werkgeefster in de functie van beveiligder. Op 10 mei 2026 werkte hij tijdens een nachtdienst. Tijdens de dienst gaf hij aan dat hij zich niet goed voelde en last had van barstende hoofdpijn, duizeligheid en lichtheid in het hoofd. Omstreeks 01:37 uur meldde hij zich ziek bij de ploegleider. De ploegleider nam namens hem contact op met de piketdienst. Er werd geprobeerd vervanging te regelen, maar dit lukte aanvankelijk niet. Werknemer bleef wachten op vervanging en liep tussendoor nog een controleronde. Er werd hem meegedeeld dat hij, totdat vervanging aanwezig was, op een bank kon rusten en zijn portofoon bij zich moest houden. Omstreeks 03:32 uur liet werknemer weten dat hij niet langer kon wachten en naar huis zou gaan. De ploegleider heeft hem meegedeeld dat hij de locatie niet mocht verlaten voordat er vervanging aanwezig was. Werknemer heeft deze instructie genegeerd en is zelfstandig per fiets naar huis vertrokken. Kort daarna heeft werkgeefster werknemer meegedeeld dat zijn dienstverband per direct werd beëindigd. Volgens werkgeefster was door zijn vertrek een onwerkbaar situatie ontstaan. In de toepasselijke cao voor de particuliere beveiliging wordt het verlaten van een te beveiligen object zonder dringende reden en/of zonder de voorschriften goed op te volgen als een dringende reden aangemerkt. Werknemer verzoekt de kantonrechter om hem een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen. Daarnaast verzoekt hij om betaling van de transitievergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden en is het ontslag op staande voet daarom niet rechtsgeldig.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zich weliswaar bij de ploegleider ziekgemeld en het wachten op aflossing is voor hem vervelend geweest, maar hij mocht hierin geen aanleiding zien om, in strijd met de instructie, de locatie te verlaten. Uit de verklaringen blijkt dat geprobeerd werd vervanging te regelen en dat werknemer in afwachting daarvan mocht rusten met zijn portofoon bij zich. Niet is gesteld of gebleken dat zijn ziektebeeld tussen het moment van zijn ziekmelding en zijn vertrek zodanig is verslechterd dat van hem niet langer kon worden gevergd om op aflossing te wachten. Daarbij weegt mee dat hij zelfstandig per fiets naar huis is vertrokken. Ook is niet gebleken dat werkgeefster, gelet op de

aard en ernst van werknemers handelen en de overige omstandigheden, had moeten afzien van ontslag op staande voet. Het verlaten van het te beveiligen object zonder dringende reden en in strijd met de gegeven instructie wordt binnen de particuliere beveiligingsbranche in het algemeen als ontoelaatbaar beschouwd. De kantonrechter oordeelt daarom dat er sprake is van een dringende reden en dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Daarom bestaat er geen aanleiding voor toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging of een billijke vergoeding. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar wordt aangemerkt. De proceskosten komen voor rekening van werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5557

Zaaknummer: 12281066 \ EJ VERZ 26-181

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: S.A. van Lammeren en P.F. Wolbers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW