

RECHTSPRAAK

Het regelmatig niet voldoen aan eis van werkgever om 10 minuten voor aanvang van de diensttijd aanwezig te zijn op de werkvloer levert geen reden op voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 9 april 2020 bij Dimass Group B.V. (hierna: Dimass) in dienst getreden. Op 2 september 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. Dimass heeft in de ontslagbrief opgegeven dat werkneemster regelmatig te laat is, dat wil zeggen later dan 10 minuten voor aanvang van haar diensttijd aanwezig was op de werkplek. Zij was daarvoor reeds gewaarschuwd. De reactie van werkneemster “well then fire me” heeft in de afweging om over te gaan tot onmiddellijk ontslag blijkens de brief meegespeeld. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te oordelen dat het door Dimass aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet nietig is. Tevens verzoekt werkneemster Dimass te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Werkneemster ontkent niet dat zij regelmatig later dan 10 minuten voor aanvang van haar dienst aanwezig was. Volgens werkneemster kan Dimass niet van haar werknemers verlangen 10 minuten voor aanvang aanwezig te zijn, omdat deze eis van Dimass geen onderdeel is van de arbeidsovereenkomst. Dimass is echter van mening dat in de huisregels, die voorafgaande aan het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst aan werkneemster zijn overhandigd, staat dat medewerkers zich 10 minuten voor aanvang van hun dienst moeten melden. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. De vraag of al dan niet bij overeenkomst is afgesproken dat werkneemster zich 10 minuten voor aanvang van haar dienst moest melden bij haar leidinggevende kan in het midden blijven. Ook als het wél is overeengekomen, dan kan immers worden vastgesteld dat werkneemster stipt op het aanvangstijdstip van haar dienst aanwezig is en hooguit enkele minuten van de tijd dat zij voor aanvang van de werkzaamheden bij haar leidinggevende aanwezig moest zijn, heeft gemist. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat als Dimass werkelijk van mening is dat aanwezigheid van het personeel 10 minuten voor aanvang van de werkzaamheden essentieel is voor het correct uitvoeren van die werkzaamheden, dat ook tot uitdrukking zou moeten komen in het betalen van die tijd aan de werknemers. Het betreft dan reguliere werktijd. Kennelijk acht Dimass dat echter niet nodig. Dit leidt naar het oordeel van de kantonrechter tot de conclusie dat het belang van eerder aanwezig zijn kennelijk wel meevalt en dat dus niet van een zodanig ernstig handelen sprake is dat het geven van een ontslag op staande voet (de

ultieme sanctie in het arbeidsrecht) gerechtvaardigd is. Gelet op het vorenstaande zal de kantonrechter voor recht verklaren dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, maar dat het dienstverband evenwel op 2 september 2020 is geëindigd, nu werkneemster heeft berust in het einde van het dienstverband en ook reeds een andere baan heeft gevonden. Omdat het dienstverband op 2 september 2020 niet rechtsgeldig is geëindigd heeft werkneemster recht op een vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. De kantonrechter is tevens van oordeel dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Ook dient Dimass tot correcte afwikkeling van het dienstverband over te gaan, zodat de vakantiedagen en het vakantiegeld wordt verrekend. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat gelet op de duur van het dienstverband, het salaris en de gemiste inkomsten, alsmede de mate van verwijtbaarheid, toekenning van een billijke vergoeding van € 1.000 redelijk is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:8802

Zaaknummer: 8748086 \ AZ VERZ 20-157

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.M. van der Marel

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW