

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt binnen vijf dagen na start dienstverband terecht op staande voet ontslagen wegens herhaaldelijk te laat komen, ongeoorloofde afwezigheid en overtreden werkafspraken.*Feiten*

Werknemer is op 6 januari 2025 in dienst getreden bij werkgever als elektromonteur, tegen een brutomaandsalaris van € 2.968 exclusief 8% vakantietoeslag. Op 10 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag is schriftelijk aan werknemer bevestigd. Hij heeft deze brief op 17 januari 2025 ontvangen. In de ontslagbrief is opgenomen dat werknemer op 8 januari 2025 onwettig afwezig was, op 9 januari 2025 het werk zonder overleg voortijdig heeft beëindigd, en op 10 januari 2025 tijdens werktijd een uur pauze heeft genomen die hij thuis doorbracht. Tevens zou werknemer diezelfde dag een werkbond hebben gestart vanuit huis, heeft hij die 45 minuten laten doorgelopen zonder dat hij zich naar het werkadres heeft begeven, waardoor onjuiste uren aan de klant zijn doorberekend. Werknemer verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hij stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een dringende reden, dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, en dat werkgever geen hoor en wederhoor heeft toegepast. Werkgever stelt dat werknemer zich herhaaldelijk niet aan de afgesproken werktijden heeft gehouden en dat het ontslag op 10 januari 2025 mondeling is toegelicht, waarbij werknemer in de gelegenheid is gesteld om te reageren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een rechtsgeldige dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer is in de eerste vijf dagen van zijn dienstverband herhaaldelijk tekortgeschoten in zijn verplichtingen. Zo is hij op 8 januari 2025 niet op het werk verschenen, heeft hij op 9 januari 2025 het werk zonder overleg voortijdig beëindigd en heeft hij op 10 januari 2025 thuis gepauzeerd, wat in strijd is met de gemaakte afspraken. Daarnaast is hij gedurende die vijf dagen geen enkele keer op tijd op het werk verschenen. Gelet op het zeer korte dienstverband rechtvaardigen deze gedragingen dat van werkgever niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarmee is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Onverwijldheid

Het ontslag is onverwijld gegeven. Werknemer heeft ter zitting erkend dat het ontslag op 10 januari 2025 mondeling aan hem is medegedeeld, inclusief de redenen daarvoor. Deze redenen zijn gelijk aan die welke in de latere ontslagbrief zijn genoemd. Er is dan ook sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4290

Zaaknummer: 11575130 \ AZ VERZ 25-14

Rechters: mr. Kool

Advocaten: V.M.C. Verhaegen en B.H. Vader

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