

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege herhaaldelijk en structureel te laat komen. Deel aangevoerde feitencomplex is in rechte niet komen vast te staan. Tien minuten die werknemer eerder aanwezig moet zijn, wordt niet gecompenseerd en is dus geen arbeidstijd.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van machinebediener. Zijn laatstverdiende loon bedraagt € 3.993,65 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag, ploegentoeslag en eindejaarsuitkering. Op 28 mei 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij herhaaldelijk en structureel te laat is gekomen op zijn werk en in enkele gevallen zelfs zonder bericht geheel afwezig is geweest. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verlangt van haar machinebedieners dat zij vijftien minuten voor aanvang van hun dienst aanwezig zijn op de werkplek, zodat de werkzaamheden op tijd overgedragen kunnen worden van de oude ploeg op de nieuwe ploeg. De ervaring leert haar dat werknemers minimaal tien minuten nodig hebben om de honderden meters tussen de toegangspoort en de kluisjes te voet af te leggen, zich om te kleden en vervolgens door te lopen naar de werkplek. Daarom dient werknemer 25 minuten voor aanvang van zijn dienst in te klokken bij de toegangspoort. Uit de overgelegde tijdregistratie blijkt dat hij dit herhaaldelijk en structureel niet heeft gedaan. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, is het niet onredelijk dat werkgeefster van hem verlangt dat hij vijftien minuten voor aanvang van zijn dienst aanwezig is op zijn werkplek. Die vijftien minuten moeten worden beschouwd als werktijd, waarvoor werknemer redelijkerwijs moet worden gecompenseerd. Op de mondelinge behandeling is gebleken dat dit ook gebeurt (tijd voor tijd). Werknemer mag aan het einde van zijn dienst namelijk vertrekken zodra hij zijn werkzaamheden aan zijn vervanger van de nieuwe ploeg heeft overgedragen, die ook vijftien minuten voor aanvang van zijn dienst op de werkvloer is. Dit geldt echter niet voor de resterende tien minuten waarin werknemer geacht wordt in te klokken en zich naar zijn werkplek te begeven. Deze tijd wordt niet direct door werkgeefster gecompenseerd en is dus geen werktijd. Werkgeefster kan werknemer dus niet verplichten 25 minuten voor aanvang van de dienst in te klokken. Dat werknemer volgens de tijdregistratie regelmatig iets later dan

25 minuten voor aanvang van de dienst inklokte, kan dan ook geen reden voor werkgeefster zijn hem hiervan een verwijt te maken. Uit de tijdregistratie kan niet worden afgeleid dat werknemer herhaaldelijk te laat op zijn werkplek is verschenen. Die toont uitsluitend aan hoe laat werknemer iedere werkdag heeft ingeklokt bij de toegangspoort. Het is aan werkgeefster om nader te onderbouwen dat werknemer herhaaldelijk en structureel te laat aanwezig was op zijn werkplek. In dat kader verwijst werkgeefster naar een tweetal verklaringen, maar deze zijn onvoldoende concreet. Nu een deel van het aangevoerde feitencomplex niet in rechte is komen vast te staan, is het op 28 mei 2025 gegeven ontslag op staande voet (waarin het feitencomplex als geheel als dringende reden is aangemerkt) niet rechtsgeldig. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 3.993,65 bruto en de transitievergoeding van € 332,80 bruto. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 7.987,30 bruto. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer een jong gezin heeft met twee kinderen, waarmee hij zich in een kwetsbare positie bevindt. Ook weegt de kantonrechter mee dat werknemer slechts anderhalve maand in dienst is geweest en in die periode vier keer de fout is ingegaan voor wat betreft zijn verplichting (op tijd) op het werk te verschijnen. Daarmee is aannemelijk dat een door werkgeefster ingediend ontbindingsverzoek op de e-grond zou worden toegewezen, waarmee de arbeidsovereenkomst naar alle waarschijnlijkheid per 1 september 2025 zou eindigen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8728

Zaaknummer: 11813627 \ AZ VERZ 25-52

Rechters: Mulders

Advocaten: I. Stolting en F.J.P.J. van Meer

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