

RECHTSPRAAK

Werkneemster die, ondanks negen waarschuwingen en meerdere loonstops, niet (op tijd) op het werk verschijnt, is terecht op staande voet ontslagen. Dat gebeurtenissen over een periode van jaren hebben plaatsgevonden, staat niet aan onverwijldheid in de weg.

Feiten

Werkneemster, geboren in 1991, is op 11 juni 2018 in dienst getreden van werkgever. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van in- en ompakker op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 27 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij meerdere waarschuwingen heeft ontvangen om tijdig aanwezig te zijn en op 26 augustus jl., ondanks eerder opgelegde loonsancties, opnieuw niet op het werk is verschenen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 27 augustus 2025. Werkneemster was op de mondelinge behandeling niet aanwezig (haar gemachtigde wel).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden

Omdat werkneemster niet aanwezig was, heeft de kantonrechter haar op de mondelinge behandeling niet kunnen vragen naar haar visie op de incidenten die volgens werkgever hebben plaatsgevonden en die worden beschreven in de ontslagbrief. De kantonrechter gaat ervan uit dat zij daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Dit betekent dat werkneemster herhaaldelijk heeft verzuimd aan haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst te voldoen. Dergelijk plichtsverzuim levert in beginsel een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Anders dan werkneemster heeft betoogd, had werkgever in dit geval niet hoeven volstaan met een lichtere sanctie. Voor de eerdere incidenten heeft werkneemster immers al negen waarschuwingen ontvangen en zijn er verschillende loonsancties aan haar opgelegd. Dit heeft er allemaal niet toe geleid dat werkneemster haar gedrag heeft verbeterd. Daarmee heeft zij haar kansen redelijkerwijs verspeeld. Het verweer dat de persoonlijke omstandigheden van werkneemster (waaronder vermoeidheid en rugklachten) maken dat ontslag op staande voet in dit geval een te zware sanctie is, slaagt evenmin. Er is dan ook sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Onverwijldheid

Aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet staat niet in de weg dat daaraan incidenten ten grondslag worden gelegd die jaren eerder hebben plaatsgevonden. Werkgever stelt dat het voor de vierde keer in één maand tijd niet (op tijd) op het werk verschijnen op 26 augustus 2025 de spreekwoordelijke druppel was die de emmer deed overlopen. Daarop heeft werkgever werkneemster op 27 augustus 2025, dus een dag later, zowel mondeling als schriftelijk medegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen en wat de redenen daarvoor waren. Het ontslag op staande voet is daarmee onverwijld gegeven. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1757

Zaaknummer: 11944453 \ AZ VERZ 25-68

Rechters: Swaanen

Advocaten: S. Foullani en C.H. Ruis

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