

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onjuiste urenregistratie niet rechtsgeldig. Niet is komen vast te staan dat werknemer eerder is aangesproken op het juist registreren van zijn uren.*Feiten*

Werknemer is sinds 11 november 2019 in dienst bij Van Mossel Shared Services B.V. (hierna: 'Van Mossel') als chauffeur. Werknemer moest de door hem gewerkte uren dagelijks registreren en maandelijks zijn urendeclaratie in een Excel-sheet indienen. Op 3 augustus 2025 heeft werknemer zijn urendeclaratie van juli 2025 ingeleverd. Op 4 augustus 2025 is door Van Mossel een e-mailbericht gestuurd met daarin onder meer: 'Helaas zien wij in de declaraties verschillen ontstaan tussen chauffeurs. Wij willen hier dan ook graag duidelijkheid in bieden en hebben daarom onderstaande afspraken ter verduidelijking op papier gezet.' Op 21 augustus 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn echtgenote, de Operationeel Directeur bij Van Mossel en de Project Manager bij Van Mossel. Tijdens dit gesprek is, samengevat weergegeven, het schrijven van de pauzes besproken, alsmede de start- en eindtijden van een werkdag en de woonplaats van werknemer als standplaats. Ook zijn de stops die werknemer heeft gemaakt in juli 2025 besproken. Aan het einde van het gesprek heeft Van Mossel te kennen gegeven nader onderzoek te gaan doen naar zijn verklaringen. De bevindingen zijn op 25 augustus 2025 telefonisch besproken met werknemer. Op 26 augustus 2025 is werknemer per brief op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter staat niet vast dat werknemer wist dat hij zijn uren niet goed registreerde. Niet is komen vast te staan dat werknemer eerder is aangesproken op het onjuist registreren van zijn uren. Uit de e-mail van 4 augustus 2025 blijkt dat er ook volgens Van Mossel kennelijk onduidelijkheid was over, kort gezegd, de wijze van registreren van de werktijden door de chauffeurs, waaronder werknemer. Die onduidelijkheid is, voor zover is gebleken, pas weggenomen door de e-mail van 4 augustus 2025. Werknemer had zijn urendeclaratie van juli 2025 al ingediend voordat hij die mail had ontvangen en hij is niet expliciet in de gelegenheid gesteld om die declaratie aan te passen naar de wijze zoals in die mail is genoemd. Onder deze omstandigheden acht de kantonrechter het ontslag op staande voet een te zwaar middel en had Van Mossel met een minder vergaande maatregel kunnen volstaan. Daarbij komt dat niet alleen bij werknemer onduidelijkheid bestond over de wijze van registreren van uren, maar ook bij andere chauffeurs binnen Van Mossel bestond er onduidelijkheid, zodat ook dit ertoe leidt dat een ontslag op staande voet een te zwaar middel is. Dat er onduidelijkheid bestond volgt naar het

oordeel van de kantonrechter uit de mail van 4 augustus 2025. Verder kan het naar het oordeel van de kantonrechter best zo zijn dat werknemer meer uren heeft geschreven dan hij feitelijk heeft gewerkt, maar niet is komen vast te staan dat werknemer dit opzettelijk heeft gedaan. Het voorgaande leidt ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer berust in het ontslag op staande voet. De door werknemer verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en de billijke vergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4070

Zaaknummer: 11938043 AZ VERZ 25-83 (T) en 11939442 AZ VERZ 25-84 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: N. Mauer

Wetsartikelen: 7:677 BW