

RECHTSPRAAK

Stelselmatig te laat komen vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer (geboren in 2000) is sinds 1 september 2024 in dienst bij werkgever als technisch specialist personenwagens tegen een salaris van € 3.250,18 bruto per maand. Werkgever heeft werknemer gedurende 2025 meerdere malen mondeling en schriftelijk gewaarschuwd wegens stelselmatig te laat komen. In de schriftelijke waarschuwingen van 23 april 2025 en 23 september 2025 is vermeld dat werknemer om 08:00 uur startklaar moet zijn en dat herhaling kan leiden tot ontslag.

Op 12 december 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens de ontslagbrief is daaraan ten grondslag gelegd dat werknemer opnieuw te laat op het werk verscheen en daarnaast bij onderhoud aan een bestelwagen had nagelaten de achterwielen goed vast te zetten, waardoor deze tijdens het rijden losraakten. Beide gedragingen zijn zowel afzonderlijk als in samenhang als dringende reden aangemerkt.

Werknemer verzoekt vervolgens om toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Hij stelt dat hij niet te laat was omdat de verplichte omkleedtijd als arbeidstijd moet worden aangemerkt en betwist dat hij verantwoordelijk was voor het incident met de bestelwagen. Werkgever voert gemotiveerd verweer en verzoekt bekrachtiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. Vaststaat dat werkgever duidelijke werktijden hanteerde, werknemer herhaaldelijk zowel mondeling als schriftelijk heeft gewaarschuwd voor zijn structurele te laat komen en hem erop heeft gewezen dat voortzetting van dit gedrag tot ontslag kon leiden. De kantonrechter verwerpt het verweer dat de omkleedtijd als arbeidstijd moet worden beschouwd, omdat werknemer zich ook thuis kon omkleden en dus om 08:00 uur startklaar had moeten zijn. Door ondanks meerdere waarschuwingen opnieuw te laat te verschijnen, heeft werknemer hardnekkig geweigerd redelijke instructies van werkgever op te volgen. Dit levert op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Omdat het stelselmatig te laat komen reeds

een zelfstandige dringende reden vormt, laat de kantonrechter de tweede ontslaggrond (het niet goed vastzetten van de wielen) onbesproken.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, wijst de kantonrechter het verzoek om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding af. Het einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat geen recht bestaat op een transitievergoeding. Ook het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid slaagt niet.

Tegenverzoek werkgever

Het tegenverzoek tot bekrachtiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen. De vordering van werkgever tot terugbetaling van onverschuldigd betaald loon wordt verrekend met de nog openstaande vakantiedagen, waardoor werkgever per saldo nog € 1.032,37 netto aan werknemer dient te betalen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3977

Zaaknummer: 12093367 \ AZ VERZ 26-23

Rechters: Otto

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW