

RECHTSPRAAK

Werkgeefster stelt een week na een eerdere schriftelijke waarschuwing aan de hand van klokregistraties vast dat werknemster opnieuw te laat was gekomen. Ontslag op staande voet onverwijld gegeven?*Feiten*

Werkneemster heeft op 29 mei 2019 een arbeidsovereenkomst gesloten met werkgeefster en is met ingang van 28 augustus 2023 werkzaam als leidinggevend verkoopmedewerkster. Bij brief van 6 februari 2026 heeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing gegeven, omdat zij herhaaldelijk te laat op haar werk was verschenen. In de waarschuwing is vermeld dat dit onder meer op 26, 27 en 30 januari en op 2, 3 en 6 februari 2026 het geval was.

Werkgeefster heeft daarbij benadrukt dat tijdig op het werk verschijnen een duidelijke verplichting is en dat herhaling tot verdere arbeidsrechtelijke maatregelen kan leiden. Bij brief van 16 februari 2026 heeft werkgeefster werkneemster opnieuw een officiële waarschuwing gegeven. Deze waarschuwing had betrekking op het niet kloppen van pauzes, het veelvuldig onder werktijd gebruiken van de eigen mobiele telefoon en het regelmatig onnodig verblijven op het kassakantoor. Ook is werkneemster verweten dat haar productiviteit op bepaalde dagen laag was en dat zij onder werktijd meerdere malen een spelletje op haar telefoon speelde. Werkgeefster heeft aangekondigd opnieuw met een activiteitenplanning te gaan werken om de productiviteit te verhogen. Op 2 maart 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen. Als reden daarvoor heeft werkgeefster genoemd het herhaaldelijk te laat komen, het rondhangen op kantoor en het niet productief zijn tijdens werktijd. Daarbij heeft werkgeefster verwezen naar de eerdere waarschuwingen en vermeld dat werkneemster ondanks deze waarschuwingen op 23 en 24 februari 2026 opnieuw te laat was verschenen. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat deze gedragingen ieder afzonderlijk en gezamenlijk een dringende reden voor ontslag op staande voet vormden.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van het loon tot het moment waartegen de arbeidsovereenkomst regulier had kunnen worden opgezegd. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat het niet onverwijld is gegeven. De laatste aan haar verweten gedraging heeft plaatsgevonden op 24 februari 2026, terwijl het ontslag pas op 2 maart 2026 is gegeven. Verder is werkneemster op 23 en 24 februari 2026 slechts enkele minuten te laat op het werk verschenen. Dat vormt volgens haar geen dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster voert verweer. Voor het geval de kantonrechter zou oordelen dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen

van werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster voorafgaand aan het ontslag op staande voet tweemaal een officiële waarschuwing heeft ontvangen. De waarschuwing van 6 februari 2026 had betrekking op het feit dat werkneemster in nog geen twee weken zes keer te laat op het werk was verschenen. Daarmee was werkneemster een gewaarschuwd mens. Op tijd op het werk zijn is een wezenlijk onderdeel van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft op de zitting gezegd dat zij het in het algemeen, ook privé, moeilijk vindt om op tijd te komen en tijden niet goed inschat. Zij heeft wel geprobeerd dit te verbeteren. De kantonrechter wil daar wel van uitgaan, maar nu werkneemster zich kennelijk van dit probleem bewust is, had van haar extra inspanning mogen worden verwacht om ervoor te zorgen dat zij na de waarschuwing consequent op tijd op haar werk zou komen. Werkneemster had bovendien een leidinggevende functie en moest daarom het goede voorbeeld geven aan het andere personeel. Toch is zij na de waarschuwing nog tweemaal te laat gekomen. Dat het daarbij maar om een paar minuten ging, is in het licht van het voorgaande niet van voldoende belang. De stelling van werkneemster dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, wordt verworpen. Werkgeefster heeft verklaard dat de voorvallen uit de waarschuwingen telkens achteraf werden geconstateerd aan de hand van de geregistreerde in- en uitkloktijden, omdat de directeuren niet altijd in de supermarkt aanwezig waren. De kloktijden werden eenmaal per week nagekeken. Werkneemster heeft dit niet weersproken. Ook de aan het ontslag ten grondslag gelegde voorvallen op 23 en 24 februari 2026 zijn achteraf, op 2 maart 2026, aan de hand van de kloktijden geconstateerd. Nu dit een gebruikelijke werkwijze was in de supermarkt en werkgeefster direct na de vaststelling op 2 maart 2026 het ontslag op staande voet heeft verleend, onder gelijktijdige mededeling van de reden, acht de kantonrechter het ontslag in dit geval voldoende onverwijld gegeven.

Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt daarom afgewezen, omdat het ontslag rechtsgeldig is. Aan het door werkgeefster voorwaardelijk ingestelde tegenverzoek komt de kantonrechter niet toe. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een proceskostenveroordeling.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1866o

Zaaknummer: K/4502/12163016

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: M. Bouman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW