

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet chauffeur die onder meer met open deuren wegreed, niet rechtsgeldig verleend. Billijke vergoeding van ongeveer één maandsalaris toegekend gelet op het korte en niet bepaalde rooskleurig verlopen dienstverband.*Feiten*

Werknemer is per 21 juli 2025 in dienst getreden bij We Love Transport B.V. (hierna: WLT) in de functie van chauffeur op basis van een oproepovereenkomst. Op 26 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het weggrijden met wijd openstaande deuren bij een klant, het stilvallen met een lege brandstoftank, het herhaaldelijk niet komen opdagen, het zelfstandig bepalen van werktijden, het niet bereikbaar zijn tijdens opdrachten in het buitenland, en een aantal andere redenen. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt een billijke vergoeding van drie maandsalarissen. Ook verzoekt werknemer de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer voert aan dat als de dringende reden(en) al vast komt komen te staan, WLT een plan van aanpak had moeten opstellen. Ook zou WLT geen rekening hebben gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. WLT voert samengevat aan dat het ontslag op staande voet wel degelijk rechtsgeldig is. Werknemer vervulde een veiligheidskritische functie, maar negeerde structureel instructies, bracht klanten en de reputatie van WLT in gevaar. Hij kreeg kansen en waarschuwingen, maar verbeterde zich niet. Na zijn indiensttreding heeft werknemer direct de opleiding 'Basisedewerker Luchtvracht en Post' gevolgd. In de opleiding is veiligheid en gedrag uitvoerig aan de orde geweest. Op 29 juli 2025 is werknemer echter bij een klant weggereden, terwijl de deur van zijn voertuig nog openstond. Op 3 augustus 2025 heeft werknemer niet tijdig getankt waardoor hij zonder brandstof langs de snelweg kwam te staan. Op 16 augustus 2025 was werknemer te laat en dit was niet de eerste keer. Op 24 augustus 2025 moest werknemer twee orders in Frankrijk afleveren. Hij heeft alleen de eerste order afgeleverd en heeft daarna de tweede order geweigerd. Dat was de druppel voor WLT. Werknemer heeft met zijn gedrag de bedrijfsvoering en de reputatie van WLT in gevaar gebracht. Daarom is besloten over te gaan tot het ontslag op staande voet. WLT heeft werknemer de dag na het laatste incident tijdens een gesprek ontslagen; dat is wel degelijk onverwijld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. WTH heeft in haar verweer en ter zitting toegelicht dat de gebeurtenis op 24 augustus 2025 de zogenoemde druppel was die de emmer deed overlopen. Daardoor moeten alle aan werknemer verweten gedragingen komen vast te staan. Een aantal

redenen zijn echter onvoldoende vast komen te staan. Uit overgelegde Whatsappberichten volgt dat tussen partijen veelvuldig contact is geweest, maar niet dat werknemer op bijvoorbeeld omwegen en onderbrekingen is aangesproken. De bewijsnood waar WTH in verkeert, komt voor haar rekening en risico. Partijen beheersen elkaars taal niet en communiceerden via Google Translate. Het is in dat kader zeer wel denkbaar dat er misverstanden zijn geweest. Er wordt een billijke vergoeding van € 2.924 toegewezen. Daarbij speelt mee dat er sprake was van een zeer kort dienstverband. De proeftijd was nog maar net verlopen, en ook tijdens de proeftijd was het e.e.a. aan te merken op het functioneren van werknemer. Zo heeft WLT wel voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer met een open deur bij een klant is weggereden, waarover de klant zich bij WLT heeft beklagd. Ook heeft WLT voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer met een lege brandstoftank aan de kant van de weg is komen te staan, als gevolg waarvan WLT diens voertuig heeft moeten (laten) wegslepen. Niet gebleken is dat werknemer daar verantwoordelijkheid voor heeft genomen. Daarbij was werknemer wegens slaapproblematiek beperkt beschikbaar voor het werk en liet de communicatie tussen beiden (ernstig) te wensen over. Bovenal, zo is ter zitting gebleken, waren de onderlinge verhoudingen tussen hen slecht. Een en ander maakt aannemelijk dat het dienstverband met gebruikmaking van de tussentijdse opzegmogelijkheid niet langer dan nog maximaal één maand zou hebben geduurd. Daarnaast betreft de kantonrechter bij zijn overwegingen dat werknemer ter zitting heeft bevestigd dat hij inmiddels weer een nieuwe baan heeft gevonden. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. WLT wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2024

Zaaknummer: 11945800

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: N.M. Fakiri en O. Saaliti

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:678 BW en 7:681 BW