

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van chauffeur niet rechtsgeldig, omdat hij de dag voorafgaand aan het incident al een officiële waarschuwing had ontvangen voor hetzelfde feitencomplex.*Feiten*

Werknemer is op 22 april 2024 bij TGK in dienst getreden als chauffeur containervervoer. Op 11 december 2025 heeft TGK hem op staande voet ontslagen. Aan dat ontslag heeft TGK ten grondslag gelegd dat werknemer, ondanks meerdere eerdere officiële waarschuwingen, opnieuw werkinstructies niet zou hebben opgevolgd. Volgens TGK vormden de gebeurtenissen op 9 en 10 december 2025 de ‘druppel’. Werknemer had op 9 december een container opgehaald die niet schoon genoeg was en kreeg de instructie deze aan het einde van de dag af te koppelen. Dat heeft hij gedaan. De volgende dag koppelde hij echter dezelfde container weer aan en reed daarmee naar een klant in Arnhem. TGK verwijt hem dat hij daarmee bewust tegen de instructies is ingegaan en vervolgens niet direct is teruggekomen toen hem werd opgedragen de container om te ruilen. Werknemer stelde daartegenover dat hij was vergeten dat de container niet schoon was en dat hij, toen hij al (bijna) bij de klant was, eerst heeft geprobeerd de container ter plaatse schoon te maken. TGK had werknemer op 10 december 2025 naar aanleiding van deze gebeurtenissen al een officiële waarschuwing gegeven. Die waarschuwing was ondertekend door de directeur, die aan het einde van die dag ook met werknemer heeft gesproken. Op 11 december 2025 heeft TGK werknemer alsnog op staande voet ontslagen, onder verwijzing naar dezelfde gebeurtenissen, de eerdere waarschuwingen en het uitblijven van verbetering. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet. Volgens de kantonrechter is niet komen vast te staan dat er sprake was van een dringende reden die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigde. Daarbij speelt mee dat de precieze feitelijke toedracht van 9 en 10 december 2025 onvoldoende duidelijk is geworden. De kantonrechter acht niet zonder meer aannemelijk dat werknemer met kwade bedoelingen heeft gehandeld. Een taalbarrière kan een rol hebben gespeeld en het is evenmin uitgesloten dat zijn poging om de container bij de klant schoon te maken juist in het belang van TGK was, mede gelet op de aanzienlijke afstand tot de plek waar een schone container moest worden opgehaald. Doorslaggevend is echter dat TGK op 10 december 2025 al van de gebeurtenissen op de hoogte was en toen, via de tot ontslag bevoegde directeur, heeft gekozen voor een officiële waarschuwing in plaats van ontslag op staande voet. Tussen 10 en 11 december 2025

is niets nieuws gebeurd. TGK kon werknemer daarom niet de volgende dag alsnog op staande voet ontslaan voor hetzelfde feitencomplex. Een werknemer kan niet tweemaal voor dezelfde gedraging worden gestraft. Voor zover TGK stelde dat werknemer na de laatste waarschuwing geen verbetering had getoond, acht de kantonrechter dat niet redelijk, omdat die waarschuwing pas één dag eerder was gegeven. Daarmee ontbreekt in ieder geval de subjectieve dringende reden. Omdat de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan. TGK moet werknemer daarom binnen zeven dagen na de uitspraak weer toelaten tot zijn werkzaamheden. Ook moet TGK het loon vanaf 11 december 2025 doorbetalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5031

Zaaknummer: 12094420 VZ VERZ 26-445

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: T. Ecevit-Yegen en M.D. Vrolijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW