

## RECHTSPRAAK

***Weigering om te rijden na onvoldoende rusttijd levert geen dringende reden voor ontslag op. CAO Beroepsgoederenvervoer van toepassing en werkgever moet loon- en ritadministratie verstrekken.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 april 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar in dienst getreden bij werkgever als vrachtwagenchauffeur. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het per vrachtwagen vervoeren van groenten en fruit vanuit werkgever naar afnemers in Nederland, België, Duitsland en Frankrijk. Ook het laden en lossen van de vracht behoorden tot zijn werkzaamheden. Werknemer had op 10 september 2025 van 07.00 tot 19.00 uur gewerkt en vervolgens tot 23.00 uur bij werkgever 2 in plaats 3 vracht die bestemd was voor Frankrijk ingeladen. Persoon heeft werknemer opgedragen om de volgende dag om 04.00 uur te gaan rijden om de files voor te kunnen zijn. Werknemer heeft dit geweigerd omdat hij dan door te weinig rusttijd een gevaar op de weg zou vormen. Persoon heeft werknemer onder dreiging van ontslag onder druk gezet om toch om 04.00 uur te vertrekken. Toen werknemer bij zijn weigering bleef, moest hij van persoon weggaan na inlevering van de sleutels van de vrachtwagen. Werknemer heeft geen salaris over de maand september 2025 ontvangen. Werknemer heeft werkgever bij brief van 30 oktober 2025 aangemaand om het salaris over de gewerkte dagen in september 2025 alsnog uit te betalen. Op deze brief is geen reactie ontvangen. Vervolgens heeft de advocaat van werknemer op 9 november 2025 per e-mail onder meer verzocht om intrekking van het ontslag van 10 september 2025, betaling van achterstallig loon en toezending van loonstroken, urenverantwoordingsstaten en tachograafschijven. Op deze e-mail is niet gereageerd.

Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de rechten en verplichtingen uit de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn en dat de arbeidsovereenkomst niet op 10 september 2025 is geëindigd wegens het ontbreken van een dringende reden. Daarnaast verzoekt werknemer werkgever 1 en werkgever 2 te veroordelen tot afgifte van loonstroken van mei 2025 tot en met augustus 2025 en tot afgifte van urenverantwoordingsstaten en tachograafschijven over de periode 1 april 2025 tot en met 10 september 2025, dan wel een geschoonde uitdraai van de boordcomputer. Tot slot verzoekt werknemer om hem na ontvangst van deze stukken in de gelegenheid te stellen zijn verzoek nader te onderbouwen.

*Oordeel*

In het incident wijst de kantonrechter het verzoek tot afgifte van stukken toe, met dien verstande dat de termijn voor het aanleveren van de stukken wordt gesteld op drie weken na betekening van de beschikking. De kantonrechter begrijpt het verzoek als een incidenteel verzoek met de bedoeling om eerst daarop een beslissing te krijgen voordat een eindbeschikking wordt gewezen. In de hoofdzaak wordt geoordeeld dat de verzochte verklaring voor recht over de toepasselijkheid van de cao toewijsbaar is, omdat de werkzaamheden van werknemer onder de werkingsfeer van de cao vallen. Ook de verzochte verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag wordt toewijsbaar geacht. De kantonrechter oordeelt dat het geen redelijke instructie van een werkgever is om een chauffeur na een lange werkdag tot 23.00 uur weer om 04.00 uur te laten rijden, omdat dit in strijd is met de regels over minimale rusttijd. De arbeidsovereenkomst is geëindigd vanwege de berusting door werknemer, maar van een dringende reden voor ontslag is geen sprake geweest. Iedere verdere beslissing in de hoofdzaak wordt aangehouden in afwachting van de aangekondigde wijziging van verzoeken.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 30-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:4051

**Zaaknummer:** 11960743/AZ VERZ 25-93

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** mr. R.M. van der Horn

**Wetsartikelen:** 283 Rv en 7:677 BW