

RECHTSPRAAK

Een chauffeur die pakketten niet aflevert en deze dagen later nog in zijn vrachtwagen heeft liggen, kan rechtsgeldig op staande voet worden ontslagen, maar behoudt wel recht op de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgever als chauffeur. Op 7 januari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer was op dat moment ziekgemeld en niet aan het werk. Bij e-mail van diezelfde datum is het ontslag aan hem bevestigd. De e-mail geeft aan dat werknemer per 5 januari 2026 is ontslagen met als dringende reden dat er in de afgelopen periode veel zaken zijn besproken en werknemer had beloofd dat hij daar verbetering in zou brengen. Daarnaast zijn er veel klachten vanuit de klanten over werknemer. Op 5 januari 2026 heeft werkgever goederen van klanten in de auto aangetroffen die ongeveer een week daarvoor hadden moeten zijn afgeleverd, wat ook duidelijk zichtbaar was op de planning. Als verklaring gaf werknemer dat hij deze pakketten was vergeten af te leveren, wat ongeloofwaardig is en hij ook niet gemeld had aan werkgever. Werkgever neemt dit zeer serieus op en heeft daarom het besluit genomen om het dienstverband per direct te beëindigen. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding met rente. Per 1 mei 2026 heeft werknemer een andere baan gevonden.

Oordeel

De opzegging wordt niet vernietigd omdat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De dringende reden bestaat uit het volgende. Als chauffeur moest werknemer tijdens zijn werkdagen pakketten ophalen en ergens anders afleveren. Op 31 december 2025 is dat niet goed gegaan. Het staat namelijk vast dat werkgever op 5 januari 2026 op en/of nabij de passagiersstoel van de vrachtwagen meerdere pakketten ter waarde van ongeveer € 9.000 in totaal heeft aangetroffen terwijl werknemer deze pakketten op 31 december had moeten afleveren. Volgens werknemer was hij dit vergeten vanwege persoonlijke redenen. Van een chauffeur in de logistieke sector, waar het afleveren van pakketten tot de kernactiviteiten behoort, mag echter worden verwacht dat hij daar zorgvuldiger mee omgaat en dergelijke fouten niet maakt. Dit geldt temeer omdat er tijdens het relatief korte dienstverband van werknemer klachten over zijn functioneren zijn geuit door klanten. Dit alles maakt dat werkgever een dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Tussen werkgever en werknemer is er geen discussie over dat werkgever heeft voldaan aan de vereisten om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en de reden voor het ontslag onverwijld aan werknemer te laten weten. De kantonrechter heeft geen reden om daar anders

over te oordelen. Omdat het ontslag geldig is, gold voor werkgever geen opzegtermijn. Daarom heeft werknemer geen recht op een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, omdat aan de wettelijke voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Er is weliswaar een dringende reden voor ontslag op staande voet, maar de lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten ligt hoog en die hoge lat is hier niet gehaald. Hij heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7632

Zaaknummer: 12125667 HA VERZ 26-21

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: A.C.F. Berkhof en B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onder c BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW