

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijd gegeven. Werkgeefster wist al (veel) langer dat werknemer Apk-keuringen verrichtte en auto's afmeldde. Geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2025 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster houdt zich bezig met het Apk-keuren van auto's. Op 26 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag is gegeven dat auto's die werknemer zou hebben gekeurd door anderen zijn afgemeld in het systeem van de Rijksdienst voor het Wegverkeer (hierna: RDW), dit terwijl werknemer geen keuringsbevoegdheid had. Hiermee heeft werknemer in strijd gehandeld met de Regeling erkenningen wegverkeer (hierna: de Regeling) en het Toezichtbeleid Erkenninghouders Keurmeesters en Technici RDW (hierna: het Toezichtbeleid), waaruit volgt dat een (gecertificeerde) werknemer die een auto afmeldt dezelfde persoon moet zijn als degene die de keuring van een auto heeft verricht. Volgens werkgeefster is zij hiervan pas voor het eerst op de hoogte geraakt met een brief van 24 maart 2026. Na het handelen van werknemer eerst intern te hebben geverifieerd, is twee dagen later, op 26 maart 2026, uiteindelijk het ontslag verleend. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is in dit geval van oordeel dat het ontslag niet onverwijd aan werknemer is gegeven. Naar haar oordeel staat vast dat werkgeefster in ieder geval vanaf 17 februari 2026 op de hoogte was of redelijkerwijs had moeten zijn van de werkwijze van werknemer met betrekking tot het Apk-keuren en (laten) afmelden van auto's. Werknemer heeft dit naar het oordeel van de kantonrechter voldoende duidelijk aan werkgeefster bericht in onder meer een Whatsapp-bericht van 17 februari 2026. Uit de arbeidsovereenkomst volgt dat het ontbreken van de Apk-certificering ook bij werkgeefster bekend was en dat zij bereid was op dat punt een uitzondering op haar beleid te maken, zolang werknemer maar binnen afzienbare tijd de vereiste Apk-diploma's zou behalen. Werknemer werd in zijn functie aangesteld en die werd verlengd, terwijl tussentijds bij werkgeefster bekend was dat werknemer in totaal twee keer was gezakt voor de toets voor het verkrijgen van zijn Apk-certificering en dat het behalen daarvan dus niet binnen afzienbare tijd zou lukken. Welke van de gebruikelijke werkzaamheden van een keurmeester afwijkende invulling werkgeefster na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst(en) aan de werkzaamheden van werknemer heeft gegeven, heeft werkgeefster op geen enkele wijze

met stukken onderbouwd. Verder geldt ook als indicatie de krappe dagbezetting op de werklocatie, in combinatie met de mededeling van werkgeefster op de mondelinge behandeling dat er landelijk een groot tekort is aan gecertificeerde Apk-keurders. Doordat het ontslag uiteindelijk pas op 26 maart 2026 is gegeven, heeft werkgeefster onvoldoende voortvarend gehandeld en is van een onverwijld gegeven ontslag geen sprake. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Duidelijk is dat werknemer als voormalig gecertificeerd Apk-keurder had moeten weten dat slechts een gecertificeerde keurder een auto mag keuren en afmelden in het systeem van de RDW. Dat werknemer dat toch heeft gedaan, dan wel heeft laten doen, valt hem te verwijten. Toch levert dit geen *ernstig* verwijtbaar handelen op. Werkgeefster heeft de constructie gefaciliteerd en/of toegestaan c.q. getolereerd. Dat valt met name werkgeefster en niet werknemer te verwijten. Daarom is een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval geen aanleiding bestaat om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, gelet op de omstandigheden van de zaak. Daaruit volgt namelijk dat ook werknemer een verwijt kan worden gemaakt. In combinatie met de omvang van de aan hem toegekende gefixeerde schadevergoeding en het aanstaande einde van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (op het moment van het ontslag), waarbij het zeer aannemelijk is dat die niet verlengd zou worden vanwege het meermaals niet behalen van de Apk-certificering, wordt de billijke vergoeding op nihil gesteld. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6126

Zaaknummer: 12238707 \ UE VERZ 26-235

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: N.E.J.M. Kennis en B. Willemse

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:677 BW