RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven bij beroepschauffeur met rijontzegging wegens drugsgebruik in privétijd.

Feiten

Haagse TPS is een bedrijf in het personenvervoer, waaronder het vervoer van kwetsbare passagiers veelal in opdracht van gemeenten en andere publieke opdrachtgevers. Werknemer is sinds 2022 in dienst bij Haagse TPS als chauffeur. Werknemer werkt in zowel het groepsvervoer van leerlingen als in het WMO-vervoer waarbij personen met een beperking en/of ouderen of anderszins kwetsbare passagiers worden vervoerd. Op 9 april 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen van Haagse TPS voor het te laat komen voor diensten, het niet komen opdagen voor diensten, het bewust te laat uitvoeren van ritten en het te lang pauzeren. Op 24 april 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen omdat er geen verbetering is gekomen in de op 9 april 2024 genoemde (verbeter)punten. Op 8 augustus 2024 is werknemer door Haagse TPS aangesproken op het te laat inloggen voor diensten, te weten 32 keer in de twee maanden ervoor. Vanaf 12 oktober 2024 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Begin 2026 is werknemer begonnen met re-integratie naar eigen werk. Op 11 maart 2026 is werknemer in privétijd aangehouden door de politie vanwege gevaarlijk rijgedrag. Na bloedonderzoek is gebleken dat hij een te hoog THC-gehalte in zijn bloed had. Werknemer heeft direct een rijverbod opgelegd gekregen voor de duur van 24 uur. Werknemer heeft zich op 12 maart 2026 ziekgemeld. Bij brief van 30 april 2026 heeft het Centraal Bureau Rijvaardigheid aan werknemer geschreven dat hij niet meer mag rijden omdat hij op 11 maart 2026 en op 30 november 2024 aangehouden is onder invloed van drugs. Op 11 mei 2026 heeft werknemer een telefonisch verzuimgesprek gehad met Haagse TPS. Tijdens dit gesprek heeft werknemer gevraagd om andere werkzaamheden te mogen verrichten dan het vervoeren van personen. Werknemer heeft in dit gesprek gezegd dat zijn rijbewijs was geschorst. Dit was de aanleiding voor Haagse TPS om werknemer uit te nodigen voor een gesprek de volgende dag. Op 12 mei 2026 is werknemer tijdens het gesprek door Haagse TPS op staande voet ontslagen. Bij e-mail van 10 juni 2026 heeft de gemachtigde van werknemer bezwaar gemaakt tegen het gegeven ontslag op staande voet. Bij brief van 28 juli 2026 heeft het CBR meegedeeld dat is besloten dat werknemer niet geschikt is om te rijden en heeft het zijn rijbewijs vanaf 4 augustus 2026 ongeldig verklaard. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Haagse TPS te veroordelen tot betaling van loon/ziekengeld en hem weder te werk te stellen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. In de

ontslagbrief van 12 mei 2026 wordt aan werknemer verweten dat sprake is van structureel patroon waarbij hij onvoldoende verantwoordelijkheid neemt voor zijn handelen en onvoldoende blijk geeft van het normbesef en de betrouwbaarheid die van een chauffeur in het doelgroepenvervoer mogen worden verwacht. In dit kader is van belang dat vaststaat dat werknemer niet op 11 maart 2026 maar ook niet direct daarna tegenover de werkgever heeft gemeld dat hij die dag is aangehouden door de politie en dat aan hem een rijontzegging voor 24 uur is opgelegd. Dit had hij wel moeten doen. In plaats van Haagse TPS direct te melden dat hij niet meer mocht rijden, heeft werknemer ervoor gekozen om in een verzuimgesprek de week erop (11 mei 2026) te vragen om ander werk. Pas toen werd gevraagd naar de reden daarvan heeft werknemer gemeld dat hij zijn rijbewijs kwijt is. Ook dit had werknemer direct – in ieder geval de volgende dag – kunnen en moeten melden bij zijn werkgever. Die meldingsplicht voor werknemer vloeit niet alleen voort uit zijn verplichtingen als werknemer, maar ook omdat dit zo is omschreven in het medewerkershandboek. Het valt dan ook niet goed te praten dat werknemer, ook als hem er op dringende wijze naar wordt gevraagd tijdens het gesprek op 12 mei 2026, de relevante stukken ten aanzien van zijn rijvaardigheid en de schorsing van de geldigheid van zijn rijbewijs niet heeft willen tonen aan Haagse TPS. Deze feiten (het niet melden van de aanhouding door de politie op 12 maart 2026 en de rijontzegging voor 24 uur, het niet melden van de schorsing van zijn rijbewijs en het geen inzage willen geven in relevante stukken met betrekking tot zijn rijvaardigheid dan wel rijbevoegdheid) zijn reeds voldoende voor het oordeel dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het vertrouwen dat een werkgever in een werknemer moet kunnen hebben is door werknemer ernstig beschaamd en het is evident dat de werkgever zonder dat vertrouwen niet verder kan met een werknemer. Daarbij komen nog de twee eerdere officiële waarschuwingen uit 2024, zoals eerder genoemd. Werknemer wist dus, of had moeten weten, dat hij zich in het vervolg aan de regels moest houden om een zwaardere sanctie te voorkomen. Hij heeft dat echter niet gedaan. De gedragingen van werknemer tonen aan dat er sprake is van een structureel patroon waarbij hij onvoldoende verantwoordelijkheid neemt voor zijn handelen en onvoldoende blijk geeft van het normbesef en de betrouwbaarheid die van een chauffeur in het doelgroepenvervoer mogen worden verwacht, zoals omschreven in de ontslagbrief van 12 mei 2026. Het is ernstig verwijtbaar dat werknemer bewust relevante informatie over zijn rijvaardigheid en de geldigheid van zijn rijbewijs niet deelt met Haagse TPS. Dat betekent dat er sprake is van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst direct te beëindigen. Tijdens het gesprek op 12 mei 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Diezelfde dag is het ontslag op staande voet bevestigd per brief zodat er sprake is van een onverwijlde mededeling. Het opzegverbod vanwege ziekte speelt hier geen rol, omdat de reden van ontslag ziet op een andere grond dan de ziekte van werknemer. Het verzoek om Haagse TPS te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens afgewezen. Hiervoor is geoordeeld dat sprake is van feiten en omstandigheden die een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Die feiten en omstandigheden brengen in dit geval ook mee dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Daarom is geen transitievergoeding verschuldigd. Ook

voor een billijke vergoeding is geen plaats, omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Niet is gebleken dat daarvan sprake is aan de zijde van Haagse TPS.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 28-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:31474
Zaaknummer: 12314459 \ RP VERZ 26-50844
Rechters: A.J. Japenga
Advocaten: P. Drenth en E. van Otterloo
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW