

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Beroepschauffeur beschikt niet langer over code Vakbekwaamheid en meldt dit niet aan werkgeefster. Daarentegen biedt werknemer zich aan voor werk. Ontslag op staande voet door werkgeefster terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 17 december 2013 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van weekendchauffeur. Op 22 oktober 2016 heeft werkgeefster werknemer na enige tijd opnieuw opgeroepen om werkzaamheden te verrichten. Werknemer is toen tevens verzocht om een kopie van zijn rijbewijs. Op 27 oktober 2016 heeft werkgeefster werknemer gebeld met een vraag over het ontbreken van de code Vakbekwaamheid (code 95) op het rijbewijs, die verplicht is voor beroepschauffeurs. Diezelfde dag heeft werkgeefster werknemer per e-mail bericht dat hij op staande voet is ontslagen wegens het ontbreken van deze code. Bij brief van 28 oktober 2016 heeft de gemachtigde van werkgeefster het ontslag op staande voet bevestigd. In deze brief is tevens als reden aangevoerd dat werknemer de werkzaamheden wilde gaan verrichten terwijl hij wist dat voornoemde code op zijn rijbewijs ontbrak, alsmede dat hij dergelijke informatie voor werkgeefster heeft verzwegen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW, alsmede de transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Werknemer legt hieraan onder meer ten grondslag dat werkgeefster kan worden verweten dat zij werknemer niet heeft ingepland voor scholing.

Oordeel

Artikel 7:678 lid 2 onderdeel b BW bepaalt dat dringende redenen onder andere aanwezig geacht kunnen worden wanneer de werknemer in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden. Werknemer beschikte op het moment dat hij zich aanbood voor werk en op het moment dat daartoe door werkgeefster werd opgeroepen niet over de bekwaamheid om beroepschauffeurswerkzaamheden uit te oefenen. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij van dat feit op de hoogte was, maar dat hij het niet aan werkgeefster heeft gemeld omdat men hem daar niet om had gevraagd. De kantonrechter vindt dit gedrag laakbaar. Werknemer is er zelf verantwoordelijk voor dat hij zijn vakbekwaamheid behoudt. Het feit dat hij niet tijdig aan werkgeefster heeft laten weten dat hij niet beschikte over een code 95 rekent de kantonrechter hem zwaar aan. Deze informatie was voor werkgeefster noodzakelijk. Niet

alleen om te kunnen beslissen over de inzetbaarheid, maar ook om mogelijke problemen met de verzekering in geval van schade te voorkomen. Alle omstandigheden in aanmerking nemende, oordeelt de kantonrechter dat de handelwijze van werknemer een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. Daarbij heeft de kantonrechter ook meegewogen dat het hier gaat om een betrekking van slechts enkele uren per week, terwijl werknemer nog een volledige dienstbetrekking elders heeft. De kantonrechter is voorts van oordeel dat de feiten en omstandigheden tevens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer opleveren, zodat er geen grond is voor toewijzing van de transitievergoeding. Nu het ontslag op staande voet rechtsgeldig is wordt ook het verzoek om een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-03-2017

Zaaknummer: 5542617 AZVERZ 16-163 en 5545628 AZ VERZ 16-164