

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van rijinstructeur die tijdens arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden verricht rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is op 12 april 2024 in dienst getreden bij Bruinsma Verkeersopleidingen B.V. (hierna: Bruinsma) als rijinstructeur. Op 14 augustus 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 23 december 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de bestuurder en operationeel directeur van Bruinsma. Na dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat dat het ontslag is gegeven vanwege het door werknemer buiten medeweten van Bruinsma om, al dan niet tegen betaling, geven van autorijlessen, tijdens de zijn arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter heeft geoordeeld dat voldoende is vast komen te staan dat werknemer privé drie rijlessen aan een cliënte van Bruinsma heeft gegeven, deels terwijl hij arbeidsongeschikt was. Hiermee is Bruinsma benadeeld, uit deze lessen zijn immers geen inkomsten genoten. Dit levert ernstig verwijtbaar handelen op. De kantonrechter deelt het standpunt van Bruinsma dat werknemer zich nooit had mogen inlaten met de verkoop van de auto van de echtgenoot van de cliënte die hij rijlessen heeft gegeven. De echtgenoot heeft dementieklachten. De cliënte is ontevreden met de verkoop en stelt dat er misbruik is gemaakt. Hiermee heeft werknemer de reputatie van Bruinsma op het spel gezet. Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer zonder medeweten van Bruinsma in ieder geval drie rijlessen heeft gegeven en Bruinsma werknemer dus terecht een verwijt maakt op dit punt. Werknemer betwist dat hij geld heeft ontvangen. Deze betwisting is moeilijk te rijmen met de verklaring van onder meer de klant dat zij werknemer contant heeft betaald. Ook als er niet betaald is, heeft werknemer zijn werkgever (financieel) benadeeld. Het was niet aan werknemer om te besluiten om gratis rijlessen te geven. Bruinsma heeft in de ontslagbrief zelf ook aangegeven dat voor haar niet relevant is of werknemer de lessen al dan niet tegen betaling heeft verricht. Het lag op de weg van werknemer om ervoor te zorgen dat er geen enkele twijfel zou kunnen bestaan over zijn integriteit als rijinstructeur (en in het verlengde daarvan over de integriteit van Bruinsma als rij school). Door te handelen zoals hij heeft gedaan en zich in te laten met de privé zaken van een klant van Bruinsma, heeft hij de reputatie van Bruinsma op onaanvaardbare wijze in de waagschaal gesteld door geen rekening te houden met het gegeven dat zijn handelen ten opzichte van klanten van Bruinsma zoals hiervoor beschreven, negatief afstraalt op Bruinsma. De verwijten ten aanzien van de rijlessen

en de verkoop van de auto leveren naar het oordeel van het hof in samenhang bezien wel een dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het gegeven dat werknemer sinds de aanvang van zijn dienstverband naar volle tevredenheid heeft gefunctioneerd, kan maar beperkt gewicht in de schaal leggen aangezien werknemer pas vier maanden in dienst was. Verder is het juist dat werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet arbeidsongeschikt was. Maar het opzegverbod bij ziekte geldt niet in geval van een ontslag op staande voet. Daarbij komt dat de door het hof aangenomen dringende reden voor het ontslag op staande voet ook geen samenhang vertoont met werknemers arbeidsongeschiktheid. Ook hierin ziet het hof dus geen aanleiding voor een andere uitkomst van de belangenafweging. Ten slotte heeft werknemer erop gewezen dat het feit dat hij het ontslaggesprek als intimiderend heeft ervaren, onvoldoende is meegewogen. Hij heeft echter niet nader toegelicht en concreet gemaakt hoe en waarom deze omstandigheid, die overigens door Bruinsma wordt weersproken, tot een ander oordeel zou moeten leiden. In dat gesprek zijn hem immers alleen de verwijten voorgehouden die Bruinsma hem maakt. Het hof gaat er niet in mee dat een ontslag op staande voet een buitenproportionele reactie was. Werknemer heeft zich zodanig gedragen dat hij het vertrouwen van Bruinsma onwaardig is geworden en van Bruinsma kon in de gegeven omstandigheden niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en te volstaan met een minder vergaande disciplinaire maatregel. Het hoger beroep van werknemer faalt en er is geen aanleiding om hem alsnog een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en/of billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:103

Zaaknummer: 200.358.106

Rechters: M.P.J.C. van Bavel, D.W.J.M. Kemperink en R.J.A. Dil

Advocaten: H.J.F. Wekking en J.J. Schraagen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW