RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een rijinstructeur wegens klachten van leerlingen, collega's en medeweggebruikers.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2008 bij werkgever in dienst als rijinstructeur op basis van 32 uren per week en een salaris van € 2.716,77 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Vanaf 2018 zijn er bij werkgever klachten over werknemer binnengekomen afkomstig van het Centraal Bureau Rijvaardigheid (CBR), leerlingen, collega's en medeweggebruikers. De klachten hadden onder meer betrekking op onbeleefde en intimiderende communicatie, schreeuwen tegen leerlingen, vrouwonvriendelijke opmerkingen, conflicten met collega's, ongepast gedrag tegenover leidinggevenden en verkeersgedag dat niet past bij zijn functie. Werkgever heeft werknemer meerdere officiële waarschuwingen gegeven. Ondanks deze waarschuwingen verbeterde het gedrag van werknemer niet. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-, g- en i-grond. Naar het oordeel van werkgever is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Zij verschillen echter van mening op welke redelijke grond ontbinding moet plaatsvinden en op welke vergoedingen werknemer dan recht heeft. Vast staat dat werknemer vier officiële waarschuwingen heeft ontvangen, waarvan twee in het najaar van 2025. Weliswaar werden die officiële waarschuwingen om verschillende redenen gegeven, maar in alle waarschuwingen werd hij gewezen op zijn houding en gedrag. Hij moest zijn houding en gedrag verbeteren. Ook werd de mogelijkheid van sanctiemaatregelen en eventueel ontslag benoemd. Werknemer had dan ook door moeten hebben dat hij zijn gedrag en houding diende aan te passen. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een voldragen e-grond. De stelling van werknemer dat werkgever voorbarig en/of te lichtzinnig is overgegaan tot het willen beëindigen van de arbeidsovereenkomst gaat niet op. Niet is vereist dat het ontslag een laatste redmiddel is, in die zin dat een ontslag alleen mogelijk zou zijn als de werkgever met minder ingrijpende middelen niet kan volstaan. Nu de overeenkomst wordt ontbonden op de e-grond, ligt herplaatsing niet in de rede. De drempel voor het aannemen van ernstig verwijtbaar gedrag ligt hoog: alleen in uitzonderlijke gevallen kan daarvan sprake zijn. Het verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer – hoewel zwaarwegend – haalt naar het oordeel van de kantonrechter die hoge drempel niet. Dit betekent dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer heeft ook om een billijke vergoeding gevraagd omdat

werkgever volgens hem had aangestuurd op ontslag. De kantonrechter wijst dit af omdat er geen bewijs is dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter vernietigt het concurrentiebeding. Werknemer werkte al meer dan zes maanden niet meer voor de rijschool, waardoor een eventueel klantenbindend effect inmiddels is verdwenen.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 30-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6101
Zaaknummer: 12276653 \ EJ VERZ 26-180
Rechters: E. Horsthuis
Advocaten: A.J.C. van Gurp
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW