

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd, nu deze onlosmakelijk is verbonden met de (praktijk)leerovereenkomst die door de onderwijsinstelling is beëindigd.*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2025 voor bepaalde tijd (10 maanden) in dienst getreden van werkgever in de functie van leerling-kok. Werknemer volgt een beroepspraktijkopleiding tot kok bij onderwijsinstelling X. Ten behoeve van deze opleiding is werknemer bij werkgever als het leerbedrijf in dienst getreden. Onderwijsinstelling X is met werknemer op 6 oktober 2025 een BPV-contract (Begeleidingstraject Beroepspraktijkvorming) aangegaan, waarin onder andere is opgenomen dat als de arbeidsovereenkomst met het leerbedrijf tussentijds wordt beëindigd, de opleiding tot kok ook wordt beëindigd. Op 23 maart 2026 zegt werkgever per brief de arbeidsovereenkomst op met ingang van 23 maart 2026. De reden hiervoor is dat werknemer de regels van de praktijkovereenkomst over gedrag heeft overschreden en omdat werkgever van onderwijsinstelling X heeft vernomen dat werknemer van school zal worden gestuurd. Onderwijsinstelling X heeft op 26 maart 2026 aan werknemer medegedeeld dat de opleiding tot kok wordt beëindigd vanwege het niet nakomen van artikel 4 van het BPV-contract en vanwege herhaald grensoverschrijdend gedrag. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding omdat de opzegging niet rechtsgeldig zou zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer onder andere beëindigd, omdat werkgever van onderwijsinstelling X telefonisch had vernomen dat de opleiding van werknemer werd beëindigd. In artikel 5.6 van de arbeidsovereenkomst is vermeld dat de arbeidsovereenkomst onlosmakelijk is verbonden met de opleiding. Op het moment dat de (praktijk)leerovereenkomst wordt beëindigd, eindigt de arbeidsovereenkomst per dezelfde datum. Dat de (praktijk)leerovereenkomst is beëindigd blijkt uit de brief van onderwijsinstelling X aan werknemer verzonden op 26 maart 2026. In die brief wordt medegedeeld dat werknemer per direct wordt verwijderd van de instelling. Gelet hierop heeft werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding is om die reden niet toewijsbaar. Ook het verzoek tot betaling van een transitievergoeding is niet toewijsbaar. Uit de stukken blijkt namelijk dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de overgelegde verklaringen van drie collega's blijkt dat werknemer zich eerder beledigend heeft

uitgelaten tegenover collega's door hen uit te schelden en te bedreigen. Werkgever heeft daarvoor twee officiële waarschuwingen gegeven aan werknemer. Ondanks meerdere waarschuwingen vindt er op 21 maart 2026 wederom een incident plaats, waarop werkgever werknemer wegstuurt. In de ontslagbrief van 23 maart 2026 wordt ook verwezen naar het gedrag van werknemer. Gelet op de eerdere incidenten, de officiële waarschuwingen (waarin overigens ook is medegedeeld dat bij een volgende overtreding de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd) en het laatste incident op 21 maart 2026, heeft werknemer werkgever ook een dringende reden voor een ontslag op staande voet gegeven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9817

Zaaknummer: 12240070 \ AZ VERZ 26-24 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: R.D. Ramnath en J.M. Smits-de Rave

Wetsartikelen: