RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ernstige snelheidsovertredingen met de bedrijfsbus. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Feiten

Werknemer is sinds mei 2025 op basis van een contract voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst als chauffeur. Werknemer kreeg twee officiële waarschuwingen wegens te hard rijden met de bedrijfsbus. Na de tweede waarschuwing beging werknemer in enkele dagen tijd opnieuw vijf ernstige snelheidsovertredingen. Eén overtreding vond zelfs plaats op dezelfde dag als de laatste waarschuwing. Werkgeefster heeft werknemer op 9 juli 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen; subsidiair verzoekt hij - als de kantonrechter oordeelt dat vernietiging van het ontslag op staande voet niet aan de orde is - betaling van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ook verzoekt hij te bepalen dat het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebeding nietig is. Bij afzonderlijk verzoekschrift verzoekt werkgeefster werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Daarvoor is beslissend het tijdstip waarop de dringende reden tot dat ontslag ter kennis is gekomen van degene die bevoegd was om het ontslag te verlenen. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft nadat de overtredingen bekend werden snel en zorgvuldig gehandeld. De snelheidsovertredingen zijn aan de hand van GPS-gegevens en de ritregistraties voldoende komen vast te staan. Werknemer had al eerder officiële waarschuwingen voor snelheidsovertredingen gekregen met de aanzegging dat herhaling tot ontslag zou kunnen leiden. De nieuwe overtredingen kwalificeren als een dringende reden. De stelling van werknemer dat hij psychische en financiële problemen had en door het ontslag mogelijk zijn woning zou verliezen wegen volgens de kantonrechter niet op tegen de ernst van de overtredingen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Wel oordeelt de kantonrechter dat het concurrentie- en relatiebeding niet geldig is omdat dit is opgenomen in een tijdelijk contract zonder de wettelijk vereiste motivering van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ook dient werkgeefster een bedrag van € 200 eigen risico aan werknemer terug te betalen omdat op dit punt een schriftelijke overeenkomst ontbreekt. Het verzoek van werkgeefster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding door werknemer wordt gematigd tot een brutomaandsalaris.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 26-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:7655
Zaaknummer: 12364473 \ ME VERZ 26-113 en 12378556 \ ME VERZ 26-123
Rechters: M.R. van der Vos
Advocaten: mr. W. Salle en L. Oass
Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:661 BW, 7:673 BW en 7:677 en 7:678 BW