

RECHTSPRAAK

## Boensma/werknemer

### ***Nietig ontslag op staande voet van een rijinstructeur. BBA niet van toepassing op onderwijzend personeel, zodat de opzegging onregelmatig wordt geoordeeld***

Werknemer is sinds 1 december 2007 in dienst van Verkeersschool Boensma in de functie van rijinstructeur. Op 24 december 2010 heeft werknemer de eerste les van die dag afgezegd wegens slechte weersomstandigheden. Boensma heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen, omdat werknemer in strijd met de regels zonder overleg met Boensma de eerste afspraak heeft afgezegd en nadien weigerde naar Boensma te komen. De kantonrechter oordeelde dat het ontslag op staande voet nietig is. De stelling van Boensma dat in dat geval hooguit sprake kan zijn van een onregelmatige opzegging, nu werknemer op grond van artikel 2 BBA niet onder bescherming van (artikel 6 van) het BBA valt, werd door de kantonrechter verworpen. Naar zijn inzicht kan een ontslag op staande voet niet worden geconverteerd in een onregelmatige opzegging. Tegen dit oordeel keert Boensma zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is voorlopig van oordeel dat werknemer weliswaar in strijd met de aan hem gegeven instructie heeft gehandeld, maar acht deze nalatigheid alleen, in het licht van de omstandigheid dat de annulering zelf van deze rijles ook in de optiek van Boensma gerechtvaardigd was, onvoldoende zwaarwegend om het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet te kunnen dragen. Ook het niet (tijdig) verschijnen bij Boensma is onvoldoende om een dringende reden aan te nemen. Anders dan Boensma heeft aangevoerd, acht het hof de gebeurtenissen op 24 december 2010 niet van dien aard dat, gelet op de eerdere waarschuwingen aan het adres van werknemer omtrent zijn functioneren, sprake was van de bekende druppel die de emmer deed overlopen, waardoor het ontslag op staande voet wel gerechtvaardigd zou zijn. Boensma had naar het oordeel van het hof minder zwaarwegende maatregelen kunnen treffen, bijvoorbeeld door aan werknemer geen loon te betalen over de door hem niet gewerkte uren, dan wel door op 'normale' wijze, dat wil zeggen met inachtneming van de voor werknemer geldende opzegtermijn, de dienstbetrekking op te zeggen.

Het hof is van oordeel dat voor de opzegging van de arbeidsverhouding door Boensma met werknemer geen voorafgaande toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist. In artikel 2 lid 1 onder b van het BBA is bepaald dat dit besluit niet van toepassing is op de arbeidsverhouding van onderwijzend en docerend personeel, werkzaam aan onderwijsinrichtingen, staande onder beheer van een natuurlijk of rechtspersoon. Deze

bepaling dient ruim te worden gelezen (Hoge Raad 19 oktober 1979, NJ 1980, 57). De arbeidsverhouding tussen Boensma en werknemer valt – naar het voorlopig oordeel van het hof – onder deze uitzonderingsbepaling. Het voorgaande brengt mee dat Boensma jegens werknemer schadeplichtig is op grond van artikel 7:677 lid 4 BW, zodat werknemer op grond van artikel 7:680 lid 1 BW recht heeft op de gefixeerde schadevergoeding, die gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 02-08-2011

**ECLI:** ECLI:NL:GHARN:2011:BR4183

**Zaaknummer:** 200.087.951

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en E.B. Knottnerus

**Advocaten:** S.T.W. Verhaagh en D.J.H. Habers

**Wetsartikelen:** 2 BBA, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:680 BW