

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van een rijinstructeur die met zijn leerlingen appte wordt vernietigd. Wel ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Toekenning transitievergoeding, want niet ernstig verwijtbaar.****Feiten*

Werknemer is van 19 oktober 2016 tot 19 november 2021 in dienst geweest van Amistad Green B.V. (hierna: Green) als rijinstructeur. Op 4 juli 2019 heeft Green per e-mail een klacht ontvangen van een oud-leerlinge waarin onder meer staat dat zij zowel in de auto als telefonisch mee uit werd gevraagd door werknemer en dat hij aangaf daarna bij haar te willen slapen. Op 5 juli 2019 heeft Green werknemer een officiële schriftelijke waarschuwing gegeven. Op 13 mei 2021 heeft een moeder van een leerlinge opnieuw gemeld dat werknemer ongepaste opmerkingen heeft gemaakt jegens haar dochter. Op 19 november 2021 is werknemer als gevolg hiervan op staande voet ontslagen. Diezelfde dag ontving hij een ontslagbrief per e-mail waarin het ontslag op staande voet schriftelijk is bevestigd. In de brief staat onder meer dat werknemer persoonlijke toenadering heeft gezocht tot leerlingen en dat hij hiervoor eerder is gewaarschuwd. Op 20 november 2021 is werknemer opgenomen in een GGZ-instelling, waar hij opgenomen is gebleven tot vlak voor kerst. Green heeft bij e-mail van 26 november 2021 te kennen gegeven een borg van € 1.000 bij werknemer te zullen inhouden bij de eindafrekening, wegens het niet inleveren van bedrijfseigendommen. In een reactie per e-mail van 26 november 2021 heeft werknemer geprotesteerd tegen het gegeven ontslag op staande voet. In deze procedure verzoekt werknemer onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Green heeft als onvoorwaardelijk tegenverzoek voorwaardelijke opzegging wegens de e-, g- of i-grond gevorderd.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven en dat de dringende redenen in de ontslagbrief voldoende kenbaar is gemaakt. Dat Green uit privacyoverwegingen niet heeft willen zeggen van welke leerling de klacht afkomstig was, valt te begrijpen. De kantonrechter is echter van oordeel dat het zoeken van persoonlijke toenadering tot een minderjarige cursiste van Green niet kan leiden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De kantonrechter stelt voorop dat de inhoud van de berichten van werknemer uit de WhatsApp-gesprekken tussen werknemer en de leerlingen niet passend zijn in een relatie tussen rijinstructeur en leerlinge. Werknemer heeft verschillende jonge leerlingen herhaaldelijk (geregeld in het weekend of laat in de avond) berichten gestuurd die geen enkel verband houden met de rijlessen, terwijl hij in 2019 een officiële waarschuwing van Green had gekregen. Met name de appjes waarin werknemer informeert naar het alcoholgebruik en het

uitgaansgedrag van zijn leerlingen, kunnen niet door de beugel. Het versturen van deze appjes aan een leerlinge is naar het oordeel van de kantonrechter in strijd met de integriteit die van een rijinstructeur mag worden verwacht, mede gelet op het verschil in leeftijd en de afhankelijkheidsrelatie die tussen rijinstructeur en leerling bestaat. Het voorgaande betekent echter nog niet zonder meer dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Niet kan worden aangenomen dat werknemer daadwerkelijk avances heeft gemaakt om met leerlingen af te spreken. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd dat hij nooit seksuele berichten aan zijn leerlingen heeft gestuurd, en dat hij nooit buiten werktijd met een leerling heeft afgesproken. Green heeft deze stelling niet kunnen onderbouwen met stukken waar het tegendeel uit volgt. Het handelen van werknemer moet bovendien worden beoordeeld tegen de achtergrond van het feit dat het binnen de cultuur van rij scholen niet ongebruikelijk is om amicaal met leerlingen om te gaan, zoals werknemer heeft betoogd (en Green niet heeft weersproken). Dit dient te worden afgewogen tegen de persoonlijke omstandigheden die werknemer heeft aangevoerd, waaronder (i) dat werknemer vijf jaar in dienst was bij Green; (ii) dat Green tevreden was met zijn staat van dienst, (iii) dat werknemer ten tijde van het ontslag psychisch ontregeld was en is geconfronteerd met de ingrijpende gevolgen van het ontslag in zijn persoonlijke leven, waaronder een opname in een GGZ-instelling wegens suïcidale gedachten. Tegen de achtergrond van al deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat het sturen van dergelijke appjes, hoewel dit op zich ongepast is, moet worden beschouwd als een handelen van de meest ernstige categorie. Het ontslag op staande voet kan dus niet in stand blijven, waardoor Green veroordeeld wordt tot loondoorbetaling. De arbeidsovereenkomst zal wel worden ontbonden wegens verwijtbaar handelen van de rijinstructeur. Er is echter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, waardoor de transitievergoeding dient te worden betaald.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 31-03-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2022:7391

**Zaaknummer:** 9647311 \ EA VERZ 22-33

**Rechters:** M. van Walraven

**Advocaten:** I.M. Thieme en Hollander Hollander

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en