

RECHTSPRAAK

Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen. Het niet verschijnen op het werk, privégebruik van de auto en het niet melden van een ongeval leveren geen dringende reden op.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2021 werkzaam bij Feenstra. Op 12 juli 2022 is werknemer tijdens verlof betrokken geraakt bij een aanrijding met een door Feenstra aan hem verstrekte bedrijfsauto. Werknemer is door de politie aangehouden. Aan werknemer is van 12 juli 2022 tot en met 15 juli 2022 een crisismaatregel opgelegd. Werknemer is gedwongen opgenomen geweest in het ziekenhuis. 18 juli 2022 was de eerste werkdag van werknemer na zijn vakantie. Werknemer is die dag en de dag daarna niet verschenen op het werk en heeft geen contact opgenomen met Feenstra. Op 19 juli 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag op staande voet heeft Feenstra ten grondslag gelegd dat werknemer zonder enige vorm van contact niet is verschenen op het werk, tijdens zijn verlof zonder toestemming bedrijfsmiddelen heeft gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor deze ter beschikking zijn gesteld en bij een ongeval betrokken is geraakt zonder Feenstra daarover te informeren. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Feenstra heeft zich terecht op het standpunt gesteld dat werknemer op 18 en 19 juli 2022 zonder enige vorm van contact niet op het werk is verschenen. Dit levert echter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Daarbij weegt in de eerste plaats mee dat Feenstra op en na 12 juli 2022 niet precies op de hoogte was van de toestand van werknemer maar wel wist dat er op 12 juli 2022 iets bijzonders was gebeurd rondom een aanrijding met de bedrijfsauto van werknemer. Feenstra is immers rond die tijd door de politie geïnformeerd dat de bedrijfsauto betrokken was bij een of meer ongevallen en dat die auto door de politie is meegenomen voor nader onderzoek naar mogelijke strafbare feiten. Verder is niet gebleken dat Feenstra in de gegeven omstandigheden geen alternatieven had voor een onmiddellijk ontslag op staande voet. Feenstra had immers kunnen kiezen om de loonbetaling te staken of een andere sanctie op te leggen, in afwachting van nadere duidelijkheid over de afwezigheid van werknemer en het ontbreken van contact. Daarnaast weegt de kantonrechter mee dat werknemer weliswaar geen voldoende geldige reden had om zonder bericht op 18 juli 2022 en 19 juli 2022 niet op zijn werk te verschijnen, maar ook moet worden aangenomen dat werknemer in die periode met bijzondere omstandigheden te maken had. Ook het privégebruik van de bedrijfsauto levert geen

dringende reden op. Er is namelijk niet uit de autoregeling gebleken dat dit verboden was. Tot slot levert het niet melden van het ongeval ook geen dringende reden op. Feenstra wordt veroordeeld tot het betalen van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daarnaast is Feenstra de transitievergoeding verschuldigd aan werknemer. Tot slot wordt Feenstra veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding ter hoogte van één maandsalaris.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:12181

Zaaknummer: 10102374 en 10105352

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W. Hovingh en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:677 BW