

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werknemer ontving een onkostenvergoeding voor de uitlaatservice van zijn hond, terwijl hij daar al een aantal maanden geen gebruik meer van maakte. Werknemer heeft daar (desgevraagd) niet de waarheid over verteld.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2014 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van accountmanager, verantwoordelijk voor het onderhouden van (klant)relaties en het werven van nieuwe klanten. Het laatstgenoten brutosalaris bedroeg € 5.466,68 per maand op basis van een 40-urige werkweek. Werkgeefster is nationaal en internationaal leverancier van slangen, koppelingen en appendages. Werkgeefster heeft vanaf september 2021 aan werknemer een onkostenvergoeding van € 108 per maand betaald, bestemd voor de uitlaatservice van de hond van werknemer. Deze vergoeding is alleen aan werknemer beschikbaar gesteld, niet ook aan andere werknemers. Werknemer heeft van de uitlaatservice gebruikgemaakt vanaf september 2021 tot en met december 2021. Werknemer is op 22 juli 2022 op staande voet ontslagen omdat hij zich volgens werkgeefster heeft verrijkt met de onkostenvergoeding zonder van de uitlaatservice gebruik te maken, dat heeft verzwegen en daar meermaals een leugenachtige verklaring over heeft afgelegd. Tevens heeft hij de uitlaatservice tot twee keer toe geprobeerd te bewerken om een onjuiste verklaring ten gunste van hem tegenover werkgeefster af te leggen. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, achterstallig salaris, betaling van een vergoeding voor het niet-privégebruik van de leaseauto en de beschikbaarstelling van de leaseauto. Werkgeefster verzoekt naast een verklaring voor recht de gefixeerde schadevergoeding en -voorwaardelijk- de ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding. In het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt werknemer -voorwaardelijk- onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er inderdaad sprake van een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft ruim zes maanden een vergoeding voor de uitlaatservice van zijn hond gekregen, terwijl hij geen gebruik heeft gemaakt van deze service. Werknemer voert aan dat hij de onkostenvergoeding wel heeft gebruikt, omdat zijn buurman, ex-vrouw en kinderen de hond hebben uitgelaten en hij cadeaus voor hen heeft gekocht. Bewijs van deze stelling ontbreekt. Tevens geldt dat het niet aan werknemer is om de onkostenvergoeding naar eigen inzicht een andere bestemming te geven. De

onkostenvergoeding was uitdrukkelijk bedoeld om de uitlaatservice van te betalen. Werknemer heeft al die tijd niet gezegd dat de hond niet meer door de service werd uitgelaten en dat hij dus ten onrechte de vergoeding daarvoor ontving. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter juist het tegenovergestelde gedaan. Hij heeft werkgeefster, toen dit onderwerp aan de orde kwam, hier in strijd met de waarheid over geïnformeerd. De persoonlijke omstandigheden van werknemer vormen geen aanleiding om tot een ander oordeel te komen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op 22 juli 2022 opgezegd. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging en de nevenverzoeken worden afgewezen. De verzochte verklaring voor recht, inhoudende dat aan de arbeidsovereenkomst per 22 juli 2022 rechtsgeldig een einde is gekomen, wordt toegewezen. Aan de voorwaardelijke tegenverzoeken van werknemer wordt niet toegekomen. De kantonrechter ziet wel aanleiding om het concurrentiebeding gedeeltelijk te vernietigen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:12015

Zaaknummer: 10063056 VZ VERZ 22-10963

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: S.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:673 lid 7 onder c BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a lid 4 BW