

RECHTSPRAAK

Verhuizer/chauffeur gebruikt bus privé op Koningsdag en wordt op staande voet ontslagen. Ontslag is niet (rechts)geldig. Kantonrechter wijst gevorderde vergoedingen toe.*Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van verhuizer/chauffeur. Bij brief van 17 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat de reden van het ontslag de constatering betreft van het gebruik van de bedrijfsbus op Koningsdag en de daaropvolgende dagen. Dit gebruik heeft plaatsgevonden zonder medeweten van werkgeefster, zonder zakelijke aanleiding en zonder vooraf verkregen uitdrukkelijke toestemming. Het beschreven handelen heeft de vertrouwensrelatie, die werkgeefster dacht te hebben opgebouwd gedurende de jaren, geschaad. Werknemer stelt dat het ontslag ten onrechte is gegeven en verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding, betaling van de transitievergoeding, alsmede vergoeding van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. In de ontslagbrief van 17 mei 2024 heeft werkgeefster enkel vermeld dat werknemer de bedrijfsbus voor privédoeleinden heeft gebruikt op Koningsdag en de daaropvolgende dagen, zonder medeweten en toestemming. Werknemer heeft dit erkend. De kantonrechter is echter van mening dat dit privégebruik geen dringende reden vormt voor ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft niet aangetoond dat er beleid bestaat, of dat werknemer ervan op de hoogte was gesteld dat privégebruik van de bedrijfsbus nooit toegestaan is. Evenmin is gebleken dat werknemer is gewaarschuwd dat privégebruik tot ontslag op staande voet kon leiden. Daarom is ontslag op staande voet een te zware maatregel. Tijdens de zitting heeft werknemer aangegeven te denken dat privégebruik van de bus was toegestaan, omdat zijn directe collega (de zoon van werkgeefster) de bus ook mocht gebruiken. Werkgeefster erkent dit, maar stelt dat de situatie van de collega anders is. Dit verandert echter niet dat er geen duidelijke boodschap was dat privégebruik nooit is toegestaan. Tijdens de zitting en in het verweerschrift heeft werkgeefster aangevoerd dat er meer redenen waren voor het ontslag, maar in de brief van 17 mei 2024 is enkel het privégebruik van de bus genoemd. Andere redenen kunnen daarom niet meegenomen worden in de beoordeling. Het ontslag is daarnaast ongeldig omdat het niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster wist op 15 mei 2024 al van het privégebruik en heeft werknemer die dag via een WhatsApp-bericht gevraagd de bus

terug te brengen. De ontslagbrief is op 17 mei 2024 geschreven, maar werknemer heeft deze pas op 21 mei 2024 ontvangen. Er is dus pas zes dagen na de constatering van het privégebruik overgegaan tot ontslag op staande voet, wat onvoldoende voortvarend is.

De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen, aangezien het ontslag niet rechtsgeldig is en er tegen een eerdere datum is opgezegd dan de overeengekomen opzegtermijn. De vergoeding komt overeen met het loon over de periode van 17 mei 2024 tot 1 juli 2024. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de wettelijke rente daarover, te rekenen vanaf 17 juni 2024. De billijke vergoeding is in beginsel toewijsbaar, aangezien het ontslag onrechtmatig is. De kantonrechter kent echter geen billijke vergoeding toe, omdat werknemer al voldoende gecompenseerd wordt door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hierbij speelt mee dat werknemer ook een verwijt treft, namelijk dat hij de bus langdurig privé heeft gebruikt zonder toestemming. Het verzoek van werknemer om achterstallig salaris, koffiegeld en rijvergoeding wordt toegewezen. Het beroep van werkgeefster op verrekening (onder andere opleidingskosten en een lening) wordt afgewezen omdat dit onvoldoende is onderbouwd. Een nieuwe vordering met betrekking tot vakantiegeld en niet-genoten vakantie-uren wordt buiten beschouwing gelaten wegens strijd met een goede procesorde.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8563

Zaaknummer: 11213305 \ AO VERZ 24-20

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: T. Koenders en mr. R. Vromans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:672 lid 11 BW