

RECHTSPRAAK

Medewerker buitendienst die meermaals met dienstauto naar huis rijdt voor lunchpauze en daar een uur blijft terwijl de pauze slechts een half uur bedraagt, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Beleid omtrent privégebruik dienstauto onvoldoende duidelijk; geen sprake van bewuste urenfraude.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2004 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster als medewerker buitendienst. Werkgeefster is sinds 2019 een samenvoeging van een aantal gemeentes. Na deze samenvoeging is er ingezet op professionalisering en harmonisering van de organisatie, maar de professionaliseringsomslag is pas echt in gang gezet door de aanstelling van een nieuwe (interim-)leidinggevende voor het team Buitendienst per 1 maart 2023. Op 21 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief noemt werkgeefster twee dringende redenen voor het ontslag op staande voet: (1) werknemer heeft de dienstauto die hem voor zakelijk gebruik ter beschikking was gesteld stelselmatig gebruikt voor andere dan zakelijke doeleinden en (2) werknemer heeft urenfraude gepleegd. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gebruik dienstauto voor privédoeleinden

Vooropgesteld wordt dat werknemer al lange tijd in dienst was bij werkgeefster en ook lange tijd een grote mate van zelfstandigheid en vrijheid had bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Na de samenvoeging van de verschillende gemeentes is een professionaliseringsslag in gang gezet. Daarbij was het niet langer toegestaan de dienstauto voor privédoeleinden te gebruiken. Werknemer is echter met de dienstauto langs huis blijven rijden voor de lunchpauze. De kantonrechter is van oordeel dat dit in dit geval geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster het werknemer voldoende duidelijk heeft gemaakt dat dit niet langer was toegestaan. Als werkgeefster (het verbod op) deze vorm van privégebruik van de dienstauto zo belangrijk vond dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigde, had van haar verwacht mogen worden dat zij dit specifieke verbod duidelijker en concreter met werknemer had besproken en vastgelegd. Door dit niet te doen, is er ruis blijven bestaan over de vraag wat er wel en niet

onder het verbod op het privégebruik van de dienstauto valt (werknemer begreep het zo dat hij bijvoorbeeld geen boodschappen mocht doen of zijn kinderen mocht ophalen met de dienstauto). Deze ruis komt voor rekening en risico van werkgeefster en brengt mee dat het gebruik van de dienstauto om voor de lunchpauze langs huis te rijden geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

Urenfraude

Werkgeefster verwijt werknemer voorts dat hij tussen de middag vaak ongeveer een uur thuis was, terwijl de lunchpauze slechts een half uur bedraagt. Werkgeefster kwalificeert dit als urenfraude. Werknemer voert aan dat hem niet bekend was dat de pauzetijden zo strikt werden nageleefd en dat hij gedurende dat uur ook werkzaamheden verrichtte, zoals het bekijken van meldingen. Gelet op de omstandigheden van het geval is de kantonrechter van oordeel dat ook de langere pauzetijden van werknemer geen dringende redenen opleveren voor een ontslag op staande voet. In het licht van het gemotiveerde verweer van werknemer heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat sprake is van bewuste urenfraude. Dat werknemer zich welbewust ten koste van werkgeefster heeft willen bevoordelen is niet gebleken. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig.

Vergoedingen

De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 20.000 toe. Mede gelet op de verhoudingen tussen partijen en de moeite die werknemer had om zich aan te passen aan de veranderende bedrijfscultuur binnen werkgeefster houdt de kantonrechter er rekening mee dat het dienstverband tussen partijen nog circa anderhalf jaar zou hebben geduurd als het ontslag op staande voet op 21 januari 2024 niet zou zijn gegeven. Ook houdt de kantonrechter rekening met de mogelijke WW-uitkering en pensioenschade van werknemer, alsmede met de omstandigheid dat werknemer in de onderhavige situatie zelf ook niet geheel vrijuit gaat. Werknemer heeft voorts recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 11.232,52 bruto) en de transitievergoeding (€ 19.242,70 bruto).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6772

Zaaknummer: 11604059 \ AZ VERZ 25-18 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: L.G.C.M. de Wit en S. Lammers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW