

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet. Een waarschuwing was op zijn plaats geweest. Doorbetaling loon tot einde arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Royal Class Logistics V.O.F. (hierna: Royal Class) is een koeriersbedrijf. Werknemer is daar op 2 januari 2024 als algemeen medewerker in dienst getreden. Dit was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zeven maanden). Na afloop daarvan is aansluitend een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten (twaalf maanden), met dus als einddatum 31 juli 2025. De arbeidsovereenkomst bevat een verbodsbepaling met betrekking tot het gebruik van bedrijfsauto's voor privédoeleinden. Op 22 mei 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is per brief aan hem bevestigd op 23 mei 2025. Uit deze brief blijkt dat de aanleiding voor het ontslag op staande voet in essentie is dat werknemer in de avond van 22 mei 2025 een bedrijfsvoertuig heeft gebruikt voor privédoeleinden, terwijl hij zich eerder op diezelfde dag heeft ziekgemeld en vervroegd naar huis is gegaan.

Oordeel

Een ontslag op staande voet is een uiterst middel. De kantonrechter oordeelt in dit geval - gelet op het toetsingskader bij een ontslag op staande voet - dat Royal Class een te zwaar middel heeft ingezet. De kantonrechter betreft in zijn oordeelsvorming dat tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat dit de eerste keer is dat een dergelijke situatie is voorgevallen en dat mede daarom (en gelet op de bepaling in de arbeidsovereenkomst) een waarschuwing op zijn plaats was geweest. Bovendien heeft Royal Class tijdens de mondelinge behandeling zelf uitdrukkelijk verklaard dat zij in dit geval een waarschuwing had moeten geven in plaats van een ontslag op staande voet. Er is dus niet voldaan aan een van de voorwaarden voor een ontslag op staande voet, want er is geen sprake van een dringende reden. Omdat het ontslag hierdoor al niet rechtsgeldig is, hoeft niet meer te worden beoordeeld of aan de andere voorwaarden voor een ontslag op staande voet is voldaan. De door werknemer verzochte vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Dit heeft verder tot gevolg dat Royal Class aan werknemer het gebruikelijke loon moet betalen totdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Niet ter discussie staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd op 31 juli 2025. Tot dat moment moet Royal Class dus het loon betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8182

Zaaknummer: 11799495 EJ VERZ 25-408

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: G.P. Oberman

Wetsartikelen: 288 Rv, 7:677 BW en 7:678 BW