

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ongeoorloofd gebruik van bedrijfsauto houdt geen stand. Onduidelijkheid over de verleende toestemming en het ontbreken van een duidelijk en kenbaar bedrijfsbeleid komen voor rekening en risico van werkgeefster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 20 september 2021 werkzaam bij een autoverhuur- en leasingbedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2024. Nadat haar eigen auto defect was geraakt, vroeg zij haar leidinggevende via WhatsApp toestemming om een bedrijfsauto te gebruiken voor woon-werkverkeer. Vast staat dat haar daarvoor toestemming is verleend, maar partijen verschillen van mening over de duur daarvan. Werkneemster gebruikte vervolgens meerdere bedrijfsauto's voor woon-werkverkeer en maakte eenmaal een privérit om haar dochter met spoed naar het ziekenhuis te brengen. Werkgeefster stelde haar op non-actief, verrichtte nader onderzoek en ontsloeg haar op 25 juni 2024 op staande voet wegens ongeoorloofd gebruik van bedrijfsauto's in strijd met het bedrijfsbeleid. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en verstrekking van correcte loonstroken. Werkgeefster vordert in tegenverzoek terugbetaling van volgens haar onverschuldigd betaald loon. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling heeft een voorlopig getuigenverhoor plaatsgevonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Weliswaar staat vast dat werkneemster meerdere bedrijfsauto's voor woon-werkverkeer en eenmaal voor privédoeleinden heeft gebruikt, maar niet kan worden vastgesteld of de verleende toestemming uitsluitend voor één weekend gold of totdat haar eigen auto was gerepareerd. De getuigenverklaringen bieden hierover onvoldoende duidelijkheid, zodat deze onduidelijkheid voor rekening en risico van werkgeefster komt. Ook heeft werkgeefster onvoldoende aangetoond dat sprake was van een duidelijk en kenbaar bedrijfsbeleid of dat werkneemster wist of behoorde te weten dat zij in strijd met dat beleid handelde. De overgelegde Company Car Regulation zag bovendien op een andere situatie en trad pas na het ontslag in werking. Ook indien werkneemster het eenmalige privégebruik vanwege een spoedgeval niet had gemeld, rechtvaardigt dit onder de gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. Nu bovendien niet is gebleken van eerdere problemen in het functioneren of de arbeidsrelatie, had werkgeefster moeten volstaan met een minder vergaande maatregel, zoals een waarschuwing, of de tijdelijke arbeidsovereenkomst regulier kunnen laten eindigen.

De kantonrechter vernietigt daarom het ontslag op staande voet en komt niet meer toe aan de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven. Werkneemster heeft recht op loon over juli en augustus 2024, waarbij de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15%. Het tegenverzoek van werkgeefster wordt afgewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4243

Zaaknummer: 11272891 \ UE VERZ 24-246

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.W. Menkveld en R.E.M. Lucassen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:677 BW en 7:678 BW