

RECHTSPRAAK

Een ontslag op staande voet wegens vermeend privégebruik van een zakelijke auto is niet rechtsgeldig wanneer de werkgever de dringende reden onvoldoende kan bewijzen. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding en de transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever als rijinstructrice. Bij indiensttreding heeft werkneemster een overeenkomst getekend waarin is overeengekomen dat de lesauto uitsluitend voor zakelijk gebruik aan haar ter beschikking wordt gesteld. Werkneemster heeft zich op 5 december 2025 ziek gemeld. Op 13 januari 2026 is werkneemster gestart met haar re-integratie. In het kader van haar re-integratie is aan werkneemster een lesauto ter beschikking gesteld. Op 6 maart 2026 heeft werkneemster zich weer volledig ziek gemeld. Op 9 maart 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen. In de brief staat dat werkgever na melding van terugval in het ziektebeeld onderzoek heeft gedaan naar gebruik van het lesvoertuig in de ziekteperiode. Bij controle van geregistreerde kilometers in het plansysteem bleek dat er minimaal 1000 kilometers niet traceerbaar zijn. Met name in de periode 3 tot 13 januari 2026 is 2 x getankt en zijn geen rijlessen uitgevoerd. Werkgever geeft aan dat dit diefstal en fraude is, wat heeft geleid tot een diepe onherstelbare vertrouwensbreuk en daardoor een dringende reden vormt tot een ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster heeft berust in het ontslag zodat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend, en of werkgever moet worden veroordeeld tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Om die vraag te kunnen beantwoorden moet worden beoordeeld of het aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Partijen verschillen van mening over de vraag of werkneemster privé gebruik heeft gemaakt van de lesauto. Het ligt op de weg van werkgever als werkgever om aan te tonen dat er een dringende reden bestaat die het gegeven ontslag rechtvaardigt. Werkgever heeft zijn stelling dat werkneemster privé gebruik heeft gemaakt van de auto in zijn ontslagbrief mede gebaseerd op twee tankbeurten in de periode van 3 tot 13 januari 2026. In die periode was werkneemster nog niet begonnen aan haar re-integratie. Gesteld noch gebleken is dat de lesauto in die periode al aan werkneemster ter beschikking was gesteld. Uit

de overgelegde rekeningafschriften blijkt overigens ook niet dat er in die periode is getankt met die lesauto. Werkgever heeft ter zitting erkend dat dit een fout betrof. Dit onderdeel van de aan werkneemster verweten gedragingen is dus niet komen vast te staan en kan niet bijdragen aan het bestaan van de gestelde dringende reden. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat hij in zijn berekening rekening heeft gehouden met alle extra woon-werk kilometers die werkneemster tijdens haar re-integratie heeft gemaakt. Hierdoor valt niet uit te sluiten dat de gereden kilometers zakelijk zijn gereden. Het aan het ontslag ten grondslag gelegde privégebruik van de lesauto is daardoor niet komen vast te staan. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden niet is komen vast te staan zodat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven.

Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarbij wordt opgemerkt dat een ongeldig ontslag als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever moet worden aangemerkt. Werkgever heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van de verzochte billijke vergoeding van € 72.487,68 bruto zodat dit bedrag in beginsel kan worden toegewezen. Op dit bedrag wordt de gefixeerde schadevergoeding in mindering gebracht omdat hiermee het inkomstenverlies over de opzegtermijn reeds wordt vergoed. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. Hiervoor is geoordeeld dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 7:653 lid 4 BW kan een werkgever in dat geval geen rechten ontlenen aan een non-concurrentie en -relatiebeding in de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De gevraagde verklaring voor recht wordt daarom gegeven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6554

Zaaknummer: 12173763 \ AZ VERZ 26-25

Rechters: V. van Dam

Advocaten: G. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW