

RECHTSPRAAK

## werknemer/City Tax Kerkrade B.V.

***Ontslag op staande voet wegens het in privé gebruiken van de bedrijfsauto, kan een halfjaar later geen dringende reden voor een onverwijld opzegging vormen. Evenmin levert de werkweigering een dringende reden op. Wedertewerkstelling toegewezen.***

Op 7 november 2011 treedt werknemer in dienst bij City, aanvankelijk in de functie van groepsvervoerchauffeur doordeweeks. Vanaf 2012 werkt werknemer ook in de weekenden. Op 25 november 2015 geeft werknemer aan City te kennen dat hij per 1 december 2015 stopt met werken in het weekend. Op vrijdag 4 december 2015 geeft City te kennen dat zij verwacht dat werknemer in het weekend van 6 december zal werken. Hierop reageert werknemer met de mededeling: 'Ik zal op 6dec2015 de dienst niet werken. Ik blijf bij mijn mail van 25nov2015. (...)'. Op zaterdag 5 december wordt werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer vordert wedertewerkstelling. Tevens vordert werknemer loondoorbetaling, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 25 december 2015 en met de wettelijke verhoging. City voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om een voorziening te kunnen treffen als gevorderd, dient met een redelijke mate van zekerheid aangenomen te kunnen worden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat deze - of een vergelijkbare - vordering zal slagen. Meer specifiek gaat het in dit geval dan om een verzoek als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 BW jo. artikel 7:686a lid 4 aanhef en onderdeel a onder 2. Bij deze beoordeling kan dus slechts een voorlopig oordeel worden gegeven en die beoordeling moet geschieden op basis van hetgeen in deze korte procedure naar voren is gebracht en aannemelijk is gemaakt. Voornoemde mate van zekerheid over een voor werknemer positieve uitkomst van een (nog te entameren) bodemprocedure is naar het oordeel van de kantonrechter aanwezig. Het privégebruik van de bedrijfsauto door werknemer is een kwestie die in april/mei 2015 speelde en is door partijen toen afgedaan met een terugbetalingsregeling die door werknemer is nagekomen. Dat City dat voorval werknemer in hoge mate verweet, kan een halfjaar later geen dringende reden vormen voor een onverwijld opzegging. Dit laatste geldt ook voor de door City gestelde werkweigering. Naar aanleiding van het bericht van werknemer van 25 november 2015 dat hij vanaf 1 december 2015 geen weekenddienst meer zal draaien, laat City eerst op 4 december 2015 (bijna twee weken later) weten dat zij van hem 'verwacht' dat hij de dienst van 6 december in het weekend zal werken. Gesteld noch gebleken is dat City werknemer er op enig moment voor gewaarschuwd heeft dat indien hij die dienst niet zou werken ontslag op staande voet zou volgen of dat zich reeds eerder een dergelijk voorval heeft voorgedaan,

terwijl vaststaat dat werknemer al twee weken eerder had aangekondigd niet meer in de weekenden te zullen werken en reeds op 13 november om een persoonlijk onderhoud op korte termijn had verzocht, waar door City bepaald niet adequaat op gereageerd is. Gelet op het bovenstaande zullen de gevorderde voorzieningen worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 03-02-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2016:927

**Zaaknummer:** 4748936 CV EXPL 16-731

**Rechters:** A.J. Henzen

**Advocaten:** C.M.A. Fens en E. Aarden

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:679 BW, 7:681 lid 1 BW en 7:686a lid 4 aanhef en onderdeel a onder 2 BW