

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. Het tijdens ziekte voor meer dan € 2.000 (zakelijk) tanken, zijn vader in de bedrijfsauto laten rijden en het voor meer dan € 700 aan parkeerkosten maken, levert geen dringende reden voor ontslag op.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2020 bij werkgeefster in dienst getreden. Onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van werknemer is dat hem een bedrijfsauto ter beschikking wordt gesteld, die hij ook privé mag gebruiken en waarvoor hij fiscale bijtelling betaalt. Op 23 juli 2021 meldde werknemer zich ziek vanwege corona. Op 2 augustus 2021 kreeg werknemer tijdens werktijd een auto-ongeval. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Op 17 december 2021 is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens zijn ziekteperiode voor meer dan € 2.000 heeft getankt, zijn vader in de bedrijfsauto heeft laten rijden (hetgeen volgens werkgeefster op basis van de toepasselijke berijdersovereenkomst niet is toegestaan) en omdat hij tijdens ziekte voor meer dan € 700 aan parkeerkosten – ten laste van werkgeefster – heeft gemaakt, terwijl hij niet aan het werk was. Werknemer verzoekt kort gezegd vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Deze zaak draait in de kern om de vraag of van een dringende reden sprake is. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval. Dat werknemer tijdens zijn ziekte een aanzienlijk aantal kilometers heeft gereden is op zichzelf niet in strijd met de tussen partijen gemaakte afspraken. Hij mocht de bedrijfsauto immers ook privé gebruiken. De berijdersovereenkomst geeft een specifieke regeling voor bovenmatig gebruik van de bedrijfsauto (dat daarvan sprake is, heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd), die erop neerkomt dat de meerkosten bij de medewerker in rekening kunnen worden gebracht. Een ontslag op staande voet komt dan niet in beeld als het – zoals hier – de eerste keer is dat de brandstofverbruiknorm zou zijn overtreden. Werkgeefster maakt werknemer ook het verwijt dat zijn vader in de bedrijfsauto heeft gereden. Zij stelt dat de vader niet valt onder de categorie personen die volgens de berijdersovereenkomst met de bedrijfsauto mochten rijden. Bij een eerste lezing van die overeenkomst is dat echter niet meteen duidelijk. Er wordt daar immers gesproken over toegestaan verbruik van de bedrijfsauto door gezinsleden en daar valt de vader van werknemer – die nog thuis woont – wel onder. Het betreffende artikel spreekt echter meer specifiek over ‘gezamenlijke gezinsleden van de medewerker en diens partner’. Dat is een ingewikkelde manier om op te schrijven dat het enkel om de kinderen van de

medewerker en diens partner gaat. Hoewel de vader van werknemer daartoe dus niet behoort, valt het werknemer gezien de (ingewikkelde) omschrijving niet te verwijten dat hij zijn vader in de auto heeft laten rijden en zeker niet in die mate dat dit ontslag op staande voet rechtvaardigt. Ten aanzien van het gebruik van de parkeerpas oordeelt de kantonrechter dat in elk geval tot 2 juli 2021 het beleid voor gebruik van deze pas niet helder was. Uit een e-mail van die datum blijkt immers dat een aantal medewerkers de parkeerpas ook gebruikte om de bedrijfsauto in privétijd te parkeren; enkele medewerkers hebben ook verklaard dat hun verteld was dat dit mocht. De e-mail vermeldt dat privégebruik als oneigenlijk gebruik wordt gezien. Maar er wordt niet duidelijk gemaakt hoe zwaar getild wordt aan onjuist gebruik en evenmin wat de consequenties zullen zijn als de medewerkers hun gedrag niet aanpassen. Dat had wel voor de hand gelegen, zeker nu er tot dat moment kennelijk onduidelijkheid over bestond. Bovendien kan nog gediscussieerd worden over de vraag wat privégebruik is. Werknemer heeft ter zitting onbetwist gesteld dat de meeste parkeeracties bij zijn woning plaatsvonden. Werkgeefster heeft toegelicht dat voor een andere medewerker die in Amsterdam woont, vanwege de hoge kosten voor parkeren bij diens woning een parkeerabonnement is afgesloten. Parkeren bij de eigen woning wordt kennelijk door werkgeefster tot zakelijk gebruik gerekend. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat werknemer na 2 juli 2021 zorgvuldiger had moeten zijn met het gebruik van zijn parkeerpas, maar dat in dat gebruik geen dringende reden gevonden kan worden. De opzegging wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2022

Zaaknummer: 9686666 / EA VERZ 22-74