

## RECHTSPRAAK

***Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Dringende reden. Gebruik bedrijfsauto in privé tegen afspraken in levert geen dringende reden op. Minder verstrekkende maatregel had volstaan.****Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij werkgever op 13 juni 2022 als hulpmonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen staat dat de bedrijfsauto niet in privé mag worden gebruikt. Per brief van 18 juli 2022 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij meerdere keren in privé in de bedrijfsauto zou hebben gereden. Werkgever zou werknemer daar al eerder op hebben aangesproken. Werknemer verzoekt onder meer een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

Werknemer erkent dat hij voor privédoeleinden gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsauto. Dit is in strijd met artikel 11 uit zijn arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft werknemer een verklaring 'Uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' van de Belastingdienst getekend. Op 22 juni 2022 heeft werkgever via een WhatsAppbericht aan werknemer bevestigd: 'de auto is puur voor zakelijk gebruik en niet privé, hier is ook die verklaring voor ondertekend'. Vastgesteld wordt dat werknemer geen privéritten met de bedrijfsauto mocht maken. Door privéritten te maken met de bedrijfsauto, terwijl dit niet was toegestaan, heeft werknemer verwijtbaar gehandeld. Niet is gesteld of gebleken dat werknemer vooraf is gewaarschuwd en gewezen op de consequenties van het maken van privéritten. De kantonrechter concludeert om die reden dat een dringende reden voor onverwijld opzegging in dit geval ontbreekt, en dat een minder verstrekkende maatregel, zoals een dringende waarschuwing met daaraan verbonden consequenties, hier had volstaan. Het verzoek om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt afgewezen. Werknemer heeft daar geen belang bij, omdat hij niet heeft gekozen voor vernietiging van de opzegging door de kantonrechter, maar heeft berust in zijn ontslag. Beoordeeld dient te worden in hoeverre werknemer aanspraak maakt op de door hem verzochte vergoedingen. Werknemer maakt onder meer aanspraak op een transitievergoeding van € 102,03, net als een gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 01-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:10885

**Zaaknummer:** 10104457 VZ VERZ 22-11887

**Rechters:** J.J. Willemsen

**Advocaten:** C.J. de Lange en mr. J.D. van Rey

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW