

## RECHTSPRAAK

***Rechtsgeldig ontslag op staande voet van werknemer die onder werktijd naar privé(sollicitatie)afspraken is gegaan met de bedrijfsauto, zonder daarbij openheid te geven of verlof op te nemen.****Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2021 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 28 juni 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werkgeefster haar vermoedens heeft uitgesproken dat werknemer privéactiviteiten in arbeidstijd uitvoerde en dat hij daarbij de bedrijfsauto zou hebben gebruikt. Aan werknemer is verzocht om een overzicht te maken van de betreffende privéactiviteiten. In het overzicht heeft werknemer opgenomen dat hij naar een sollicitatie is gegaan met de bedrijfsauto. Op 29 juni 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van de opzegging c.q. het ontslag op staande voet en subsidiair betaling van verschillende vergoedingen. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor het ontslag op staande voet en is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Volgens werkgeefster heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door onder werktijd naar privéafspraken te gaan zonder daarvoor verlof op te nemen alsmede de bedrijfsauto te gebruiken. In het door werknemer opgestelde overzicht zijn afspraken niet volledig en naar waarheid opgenomen zodat werkgeefster het vertrouwen in werknemer is verloren. Werkgeefster verzoekt daarom het ontslag op staande voet in stand te houden.

*Oordeel*

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 29 juni 2022 en aanspraak maakt op de door hem verzochte vergoedingen. Als het ontslag op staande voet schriftelijk wordt bevestigd, maar daaraan voorafgaand de reden ook mondeling aan de werknemer is medegedeeld, dient niet uitsluitend te worden gekeken naar welke dringende reden is opgenomen in de schriftelijke bevestiging van het ontslag. Nu werkgeefster een open norm “*verwijtbaar handelen*” in de schriftelijke bevestiging heeft opgenomen, dient ook te worden gekeken naar de redenen voor het ontslag die mondeling aan werknemer zijn medegedeeld. Tussen werknemer en werkgeefster hebben gedurende twee opeenvolgende dagen gesprekken plaatsgevonden. Werkgeefster heeft werknemer erop aangesproken dat zijn overzicht niet klopt omdat uit rapportages van het volgsysteem van de bedrijfsauto bleek dat werknemer een aantal ritten niet heeft opgegeven. Werknemer heeft geprobeerd om tijdens het gesprek zijn overzicht nog aan te vullen. Volgens de kantonrechter was het aanstonds duidelijk voor werknemer dat hij werd ontslagen vanwege het niet opgeven van de privéafspraken waar hij onder werktijd en

met de bedrijfsauto was geweest. Niet is gebleken dat werknemer verlof heeft aangevraagd voor het sollicitatiegesprek. Werknemer heeft geen openheid van zaken gegeven over de door hem tijdens werktijd verrichte privéactiviteiten. Volgens de kantonrechter is sprake van een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. De door werknemer verzochte gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Werknemer heeft voorts verzocht werkgeefster te veroordelen om een transitievergoeding te betalen. Nu een dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag ligt, heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld en is werkgeefster geen transitievergoeding is verschuldigd. Nu werknemer aan werkgeefster een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2022:8122

**Zaaknummer:** 10059693\_E15112022

**Rechters:** Ponds

**Advocaten:** mr. J.E.S. Hanenberg

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:681 BW