

RECHTSPRAAK

Werknemer die oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsauto en op dertien dagen ongeoorloofd afwezig is geweest, heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Wel recht op drie vierde gedeelte van de transitievergoeding.*Feiten*

Werkgeefster is verantwoordelijk voor geld- en waardetransport en heeft meerdere vestigingen in Nederland. Op 21 mei 2001 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden. Sinds 2006 is werknemer werkzaam in de functie van Supervisor CIT (Cash in Transit), tegen een brutomaandsalaris van € 5.561 exclusief emolumenten. Hij geeft leiding aan 54 geld- en waardetransporteurs. Begin november 2023 heeft een medewerker van werkgeefster, die anoniem wilde blijven, zich gewend tot A (HR Business Partner). Hij gaf aan problemen te ervaren met werknemer. Naar aanleiding hiervan is werkgeefster een onderzoek gestart naar werknemer. Op 8 februari 2024 heeft naar aanleiding van de bevindingen van het onderzoek een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer. Werkgeefster heeft in dit gesprek aan werknemer te kennen gegeven dat hij per direct wordt geschorst en dat zij het dienstverband wenst te beëindigen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen zonder transitievergoeding en opzegtermijn en een verklaring voor recht dat zij een bedrag van € 3.620,24 mag verrekenen met de eindafrekening. Werkgeefster legt aan deze verzoeken ten grondslag dat werknemer (i) cadeaubonnen en andere attenties bedoeld voor bepaalde werknemers niet aan hen heeft gegeven, (ii) ongeoorloofd gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsauto, (iii) meerdere dagen afwezig is geweest zonder verlof te vragen en (iv) een onveilige werksfeer heeft gecreëerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werkgeefster zijn er aanwijzingen dat werknemer woon-werkverkeer met de bedrijfsauto rijdt, terwijl werknemer daar ook een reiskostenvergoeding voor ontvangt en deze auto bedoeld is voor zakelijke ritten. Werknemer stelt dat het juist is dat hij regelmatig de bedrijfsauto meenam, maar alleen als dat noodzakelijk was voor de uitoefening van zijn werkzaamheden, namelijk voor routecontroles. Uit het systeem van werkgeefster volgt echter dat dit niet klopt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij in 2023 stelselmatig routecontroles heeft uitgevoerd. De stelling van werkgeefster dat van elke routecontrole een melding moet worden gemaakt bij het NCC, en niet alleen bij het betreden van een geldwagen, is alleszins aannemelijk. Niet betwist is verder dat werknemer in 2023 maar één routecontrole

heeft gemeld en werknemer heeft niet toegelicht wie hij gecontroleerd zou hebben. Voldoende is daarom vast komen te staan dat werknemer de bedrijfsauto in 2023, in strijd met de regels, heeft gebruikt voor woon-werkverkeer. Dit is verwijtbaar, temeer nu hij daar al een vergoeding voor ontvangt. De kantonrechter is verder van oordeel dat werknemer onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat hij op de door werkgeefster genoemde dertien data niet werkzaam is geweest en hij daarvoor geen verlof heeft afgeboekt. De conclusie luidt dat werknemer zodanig zware verwijten treft dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De kantonrechter acht het gelet op de duur van het dienstverband (23 jr), de goede beoordelingen en het eenzijdige arbeidsverleden van werknemer echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat hij in het geheel geen transitievergoeding ontvangt. Werknemer heeft daarom recht op drie vierde gedeelte van zijn transitievergoeding (€ 36.150).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2826

Zaaknummer: 10974002 \ EJ VERZ 24-77

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: L. Sandberg en H.J. Ulehake-Mink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 6:673 BW