

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft op een onjuiste manier de winstuitkering verrekend met privé-uitgaven, maar dat was op verzoek van, of in ieder geval met medeweten van werkgever. Daarom is dat in hun onderlinge verhouding geen dringende reden voor ontslag.

Feiten

Werknemer is sinds 4 mei 2020 in dienst bij Dakkapel. Werknemer had naast het overeengekomen salaris recht op een winstuitkering ter grootte van 10% van de winst na belasting. Op 1 november 2023 mailt de boekhouder van Dakkapel aan werknemer een overzicht met zijn winstdeling over 2021 en 2022 verrekend met privékosten van werknemer. Op maandag 6 januari 2025 heeft Dakkapel aan werknemer gevraagd ‘*of er nog andere dingen op rekening zijn gegaan of dat er nog andere zaken die op rekening van dakkapel.nl zijn gekomen. Die naar jou privé hadden gemoeten.*’ Op vrijdag 17 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van maandag 20 januari 2025 staat als de redenen voor het ontslag: (i) fraude met facturen, (ii) onrechtmatig gebruik van de bedrijfspinpas, (iii) niet tijdig meewerken aan het onderzoek en (iv) niet voldoen aan het verzoek tot inlevering van bedrijfseigendommen. Werknemer berust in de opzegging van het dienstverband, maar hij stelt dat er geen dringende reden voor het ontslag bestond. Hij verzoekt toekenning van (schade)vergoedingen.

*Oordeel**Dringende reden*

De wijze waarop werknemer privékosten declareerde, kan (zonder instemming of wetenschap van werkgever) in beginsel een dringende reden opleveren voor ontslag. In dit geval komt de kantonrechter tot het oordeel dat van een dringende reden in de verhouding tussen de werkgever en werknemer geen sprake is geweest. Weliswaar heeft werknemer op een onjuiste manier de winstuitkering verrekend met privé-uitgaven, maar dat was op verzoek van, of in ieder geval met medeweten van, werkgever. Daarom is dat in hun onderlinge verhouding geen dringende reden voor ontslag. Dat oordeel houdt verband met de manier waarop Dakkapel, in de persoon van de directeur/bestuurder, en werknemer in dit geval met elkaar samenwerkten.

Vergoedingen

Bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat werknemer zelf heeft ingestemd met betalingen aan hem in de vorm van

onkostenvergoedingen voor privé-uitgaven. In zijn positie kon hij weten dat deze betalingswijze was gericht op het behalen van onterecht belastingvoordeel. Door toch in te stemmen met die afwijkende betalingswijze heeft werknemer zelf bijgedragen aan het ontstaan van een discussie over zijn privé-uitgaven, temeer omdat zijn lijstjes met uitgaven niet eenduidig waren en ook onvolledig. Dat heeft er mede toe geleid dat partijen over en weer het vertrouwen in elkaar zijn kwijtgeraakt. Ook zonder het ontslag op staande voet zou het dienstverband als gevolg daarvan hoogstwaarschijnlijk niet veel langer hebben voortgeduurd. De kantonrechter ziet – mede gelet op de omstandigheden dat aan werknemer een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend – aanleiding de billijke vergoeding op een bedrag van € 3.500 bruto te stellen, dat is ongeveer een half maandsalaris.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2929

Zaaknummer: 11533222 \ EJ VERZ 25-36

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.K. den Haan en R.M. Beltzer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW