

RECHTSPRAAK

werknemer/Kwik-Fit Nederland B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet. Klant niet laten betalen voor verrichte werkzaamheden en drie apk-keuringen aan eigen auto niet afrekenen levert in casu geen dringende reden voor ontslag op. Verzoek om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen.

Werknemer is sinds 1 oktober 1999 in dienst van Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit), laatstelijk in de functie van assistent-manager/apk-keurmeester. Op 17 maart 2016 is werknemer geschorst naar aanleiding van een olieerversing die door de betreffende klant niet is betaald. Op 23 maart 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legt Kwik-Fit ten grondslag dat uit onderzoek is gebleken dat werknemer tot tweemaal toe een klant niet heeft laten betalen voor door werknemer verrichte werkzaamheden. Voorts zou tijdens de schorsing van werknemer zijn gebleken dat hij ten minste drie apk-keuringen aan zijn eigen auto niet heeft gefactureerd en afgerekend. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Ingeval de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd verzoekt Kwik-Fit de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Of het ontslag onverwijld is gegeven is maar de vraag. Het antwoord daarop kan echter achterwege blijven, nu de kantonrechter van oordeel is dat ook op inhoudelijke gronden het door Kwik-Fit gegeven ontslag niet in stand kan blijven. Werknemer heeft erkend dat zich op 25 februari 2016 een incident heeft voorgedaan, waarbij hij de klant niet heeft laten afrekenen voor de oliewissel. Volgens werknemer was hij vergeten het zogenaamde bonnenboekje van de betreffende klant in te nemen. Die gang van zaken wordt bevestigd door de verklaring van de desbetreffende klant. Terecht heeft Kwik-Fit betoogd dat een dergelijke wijze van handelen niet kan worden geaccepteerd. Nu het hier gaat om een werknemer met een zeer lang dienstverband, namelijk van ruim zestien jaar, had een officiële waarschuwing of een inhouding van de door Kwik-Fit geleden schade op het salaris van werknemer meer in de rede gelegen. Kwik-Fit heeft daarentegen gekozen voor het uiterste – en in dit geval een te zwaar – middel. Werknemer heeft betoogd dat hij op 3 december 2015 geen fout heeft gemaakt, dat het een klantvoordeeltje betrof en dat hij met toestemming de klant die service heeft verleend. De leidinggevende van werknemer heeft werknemer vervolgens ‘vriendelijk verzocht om meneer de volgende keer gewoon te laten betalen’. Dat werknemer dat niet heeft opgevat als een duidelijke – laatste – waarschuwing kan hem niet

worden verweten. Indien was bedoeld werknemer te waarschuwen dat hij zich op glad ijs bevond en dat een eventueel volgend dergelijk incident hem zijn baan zou kunnen kosten, dan had het op de weg van Kwik-Fit gelegen om dat dan ook ondubbelzinnig te communiceren naar werknemer. Voorts was het niet betalen voor apk-keuringen door medewerkers in het betreffende filiaal gebruikelijk en dit gebeurde met toestemming van de voormalig leidinggevende. Het gaat hier dan ook om het toestaan door een leidinggevende van bepaald handelen en beleid. Dat kan werknemer niet zo zwaar worden aangerekend als Kwik-Fit heeft gedaan. De door werknemer verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet is dan ook toewijsbaar.

De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer tevens niet ernstig genoeg is om de verzochte ontbinding te rechtvaardigen. De ernst van de verwijten (het niet volgens procedurevoorschriften handelen) weegt niet op tegen het feit dat werknemer ruim zestien jaar bij Kwik-Fit werkzaam is en altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. Voorts kan niet worden geoordeeld dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat herstel van de relatie niet mogelijk is. Ook zijn er geen pogingen ondernomen om tot verbetering van de situatie te komen. Nu werknemer ter zitting ook heeft verklaard graag weer aan de slag te willen bij Kwik-Fit leidt een en ander ertoe dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:3392

Zaaknummer: 5001614 LE VERZ 16-40

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A. Koelewijn en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW