

RECHTSPRAAK

Kwik-Fit Nederland BV/werknemer

Ontslag op staande voet terecht. Werknemer heeft niet een enkel voorschrift overtreden, maar er is sprake van een samenstel van handelingen, op grond waarvan werkgever begrijpelijkerwijze heeft geconcludeerd tot wederrechtelijke toëigening door werknemer van het door de klant betaalde bedrag van € 125. Geen recht op transitievergoeding. Gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Kwik-Fit Nederland BV (hierna: Kwik-Fit). Werknemer heeft op 13 februari 2016 de auto van een klant gerepareerd. Werknemer heeft deze klant verzocht de kosten van de reparatie contant aan werknemer te voldoen, omdat het pinapparaat het niet zou doen. De klant heeft vervolgens bij Kwik-Fit een klacht ingediend omdat hij van werknemer nooit een factuur heeft ontvangen van de verrichte werkzaamheden en omdat hij het bedrag contant heeft moeten betalen. Naar aanleiding van deze klacht is Kwik-Fit een onderzoek gestart. Werknemer is op 21 maart 2016 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. Secundair verzoekt werknemer Kwik-Fit te veroordelen tot betaling aan werknemer van onder meer de transitievergoeding. Kwik-Fit verzoekt bij wijze van tegenverzoek werknemer te veroordelen tot betaling aan Kwik-Fit van een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft het primaire verzoek van werknemer afgewezen. Het secundaire verzoek van werknemer is toegewezen. Het tegenverzoek van Kwik-Fit is door de kantonrechter afgewezen. Tegen dit vonnis komt Kwik-Fit in hoger beroep.

Oordeel

Dringende reden

Dat werknemer de door de kantonrechter vermelde tegenstrijdige, onjuiste en niet afdoende verklaringen heeft gegeven omdat hij in de war was, is niet aannemelijk. Zoals werknemer immers zelf heeft aangevoerd, zijn hem vragen gesteld naar het precieze verloop van een reparatie aan de auto van klant X en is hij er *daarna* van beschuldigd dat hij het geld voor zichzelf wilde houden. Daar komt nog bij dat, ook als de verklaring van werknemer op 15 maart 2016, dat hij X heeft gevraagd om de schokdemper contant af te rekenen omdat de schokdemper ook contant met de leverancier moest worden afgerekend, op een vergissing berustte, werknemer bijna een week later, op 21 maart 2016, geconfronteerd met het feit dat de

schokbreker op rekening van Kwik-Fit was besteld, weer een onjuiste verklaring heeft afgelegd, namelijk dat er een storing was in het pinapparaat en dat hij daarom om contante betaling had verzocht. Dat er op 13 februari 2016 geen storing is geweest in het pinapparaat heeft Kwik-Fit voldoende aannemelijk gemaakt. De volgens werknemer door hem als gevolg van het ongeval geleden hevige pijn vormt geen verklaring voor het feit dat werknemer het geld op maandag 15 februari 2016 niet in de filiaalkluis heeft gedeponneerd en bovendien in de twee weken tot zijn vakantie niets meer met het geld heeft gedaan en het evenmin binnen Kwik-Fit heeft gemeld. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werknemer op maandag 15 februari 2016 weer is gaan werken en dat ook is blijven doen tot zijn vakantie. Het hiervoor geschetste handelen van werknemer levert een dringende reden op. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat op grond van de arbeidsvoorschriften van Kwik-Fit volstrekt duidelijk is wat de sanctie is bij overtreding van bepaalde voorschriften en dat werknemer deze voorschriften kende en op de hoogte was van de strikte handhaving daarvan door Kwik-Fit. In dit geval heeft werknemer bovendien niet een enkel voorschrift overtreden, maar is sprake van een samenstel van handelingen, op grond waarvan Kwik-Fit begrijpelijkerwijze heeft geconcludeerd tot wederrechtelijke toëigening door werknemer van het door X betaalde bedrag van € 125. Voorts vervulde werknemer een functie waarbij, zoals Kwik-Fit het noemt, vertrouwen het sleutelwoord is.

Transitievergoeding

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat werknemer geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Zoals Kwik-Fit terecht heeft aangevoerd, heeft de wetgever in artikel 7:673 lid 7 BW een limitatieve opsomming van uitzonderingen op het recht op een transitievergoeding opgenomen. Een van die uitzonderingen is vermeld in artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW, zoals hier het geval is. In lid 8 van artikel 7:673 BW is weliswaar bepaald dat de kantonrechter, in afwijking van lid 7 onderdeel c de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer kan toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, maar omstandigheden die meebrengen dat daarvan sprake is, zijn in dit geval niet gebleken. De leeftijd van werknemer en de duur van het dienstverband maken het achterwege blijven van een transitievergoeding niet onaanvaardbaar. Dat geldt ook voor het feit dat niet eerder een misstap van werknemer is geconstateerd. Ook de omstandigheid dat werknemer in de middag van 16 februari 2016 een ongeval is overkomen, is niet een omstandigheid die meebrengt dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, reeds omdat een deel van het aan werknemer verweten handelen heeft plaatsgevonden vóór het ongeval (het niet vermelden van de afspraak in de filiaalagenda en het niet opmaken van een factuur) en een deel geruime tijd daarna (het tot medio maart 2016 laten liggen van het geld in de eigen locker en daarvan pas melding maken toen vragen werden gesteld over de reparatie aan de auto van X).

Gefixeerde schadevergoeding

Voor het geval dat het ontslag op staande voet stand zou houden, heeft Kwik-Fit in eerste

aanleg betaling verzocht van de gefixeerde schadevergoeding over de periode van 23 maart 2016 tot en met 30 april 2016. Kwik-Fit heeft terecht aangevoerd dat zij, anders dan de kantonrechter heeft overwogen, dit verzoek niet heeft gebaseerd op artikel 7:680 BW, dat inmiddels is vervallen, maar op artikel 7:677 lid 2 in verbinding met artikel 7:677 lid 3 onderdeel a BW. Dit verzoek van Kwik-Fit is toewijsbaar, zij het over de periode van 21 maart 2016 tot en met 30 april 2016, omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dus door schuld aan Kwik-Fit een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:219

Zaaknummer: 200.200.089

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, A.E.F. Hillen en M.E.L. Fikkers

Advocaten: A.J. Verweij en J.T. Waterman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:673 BW