

RECHTSPRAAK

werknemer/UPS

Gefixeerde schadevergoeding voor werkgever na ontslag op staande voet van werknemer, is niet het loon over de opzegtermijn van werkgever maar van werknemer.

Feiten

(Hoger beroep van AR 2016-1048.) Werknemer is op 1 mei 2002 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) UPS. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie Teamleader Reload. Op 14 januari 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, kort gezegd wegens betrokkenheid bij het meenemen van spullen (telefoons) van klanten. De kantonrechter heeft het vernietigingsverzoek van werknemer afgewezen. Het verzoek van UPS werknemer te veroordelen de gefixeerde schadevergoeding van € 10.919,69 te vergoeden is toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitleg opgegeven reden

Naar het oordeel van het hof moet het voor werknemer aanstonds duidelijk zijn geweest dat hem verweten werd dat hij, met inschakeling van andere collega's, ervoor heeft gezorgd dat geadresseerden incomplete pakketten hebben ontvangen omdat een deel van de inhoud is weggenomen. De ontslagbrief en mededeling van de werkgever moeten aldus worden uitgelegd dat onder 'meenemen' wordt verstaan: het ontvreemden van goederen uit pakketten. Daarbij is niet van belang wie de goederen daadwerkelijk heeft meegenomen, althans buiten de loods heeft gebracht. Wel is vereist dat komt vast te staan dat werknemer op beide data betrokken is geweest bij het wegnemen van telefoons uit genoemde pakketten. UPS – op wie de bewijslast rust – is voorshands geslaagd in het leveren van bewijs. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren.

Gefixeerde schadevergoeding

De vraag of werknemer gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is, hangt af van het resultaat van de nadere bewijslevering die mogelijk plaats zal vinden. Mocht het oordeel daarover negatief uitpakken voor werknemer, dan is hij, naar het oordeel van het hof, een lager bedrag verschuldigd dan de kantonrechter heeft toegewezen. De omvang van de gefixeerde schadevergoeding wordt bepaald door de opzegtermijn die in acht genomen had

moeten worden door de schadeplichtige partij. Dat uitgangspunt gold al onder het oude recht (art. 7A:1639r (oud) BW, voor inwerkingtreding van titel 7.10 BW) en dat is sindsdien niet gewijzigd, ook niet bij inwerkingtreding van de WWZ. Naar huidig recht is de opzegtermijn voor werknemer één maand (art. 7:672 lid 4 BW).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:2401

Zaaknummer: 200.202.434

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en A.E.B. ter Heide

Advocaten: P.F. van Esseveldt en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 BW en 7A:1639r (oud) BW