

RECHTSPRAAK

werknemer/Luykx B.V.

<p>Arbeidsovereenkomst automonteur ontbonden wegens creatief factureren voor priv´doeleinden. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Transitievergoeding gedeeltelijk toegekend.</p>

Feiten

Werknemer treedt op 1 januari 1997 als automonteur in dienst bij werkgever. De laatste functie die hij vervult, is chef werkplaats. In de personeelsgids die hem in 2006 wordt uitgereikt staat dat het incidenteel is toegestaan om voor privédoeleinden onderdelen in te kopen en korting te genieten via werkgever. Dit slechts na toestemming van werkgever. Bij brief van 9 februari 2014 laat werkgever werknemer weten dat hij te veel met privé zaken bezig is onder werktijd, dat hij daarop vaker is aangesproken en dat facturen blijven liggen. Werknemer antwoordt hierop dat hij de inhoud van de brief heeft begrepen en maatregelen zal nemen. Bij brief van 8 september 2016 wordt werknemer op non-actief gesteld na constatering van ernstige onregelmatigheden door werkgever. Op 12 september 2016 vindt hierover een gesprek plaats. Werknemer heeft op eigen titel een auto van een klant gekocht en heeft vervolgens herstelwerkzaamheden aan deze auto laten uitvoeren door ondergeschikten van werkgever, zonder werkgever hiervan in kennis te stellen. Werknemer heeft voor de herstelwerkzaamheden en de onderdelen van werkgever die daarvoor zijn gebruikt niet betaald. Werknemer heeft slechts een factuur opgemaakt voor een APK-goedkeuring en die op naam van de klant gezet van wie hij de auto heeft gekocht. Voorgaande leidt ertoe dat werkgever overgaat tot ontslag. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen omdat werknemer werkgever bewust heeft benadeeld. Volgens de kantonrechter is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten omdat niet is komen vast te staan dat werknemer door zijn handelswijze persoonlijk voordeel heeft genoten. Werkgever gaat in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Vaststaat dat werknemer op eigen titel en zonder werkgever daarover te hebben geïnformeerd een auto van een klant heeft gekocht. Ook is vast komen te staan, hoewel partijen over de inhoud daarvan van mening verschillen, dat werknemer door ondergeschikten van werkgever herstelwerkzaamheden aan de auto heeft laten verrichten. Tevens acht het hof van belang dat werknemer in het verleden al eens herstelwerkzaamheden voor een kennis heeft verricht zonder deze te factureren. Het

had op de weg van werknemer gelegen overleg te plegen met werkgever voordat hij privé tot aankoop van de auto besloot of in ieder geval om werkgever na aanschaf daarover te informeren. Werknemer heeft voldoende tijd gehad om dit te doen. Ook heeft hij voldoende tijd gehad om de auto op zijn naam te zetten. Door dit na te laten heeft hij ten onrechte de indruk gewekt dat de herstelwerkzaamheden en de APK-keuring op naam van de klant plaatsvonden. Werknemer heeft met zijn handelen werkgever bewust benadeeld. Tevens is van belang dat werkgever volledig op werknemer moet kunnen vertrouwen nu laatste chef werkplaats is en daarmee een belangrijke functie vervult. Voor dat vertrouwen is essentieel dat werknemer een helder onderscheid hanteert tussen het zakelijke belang van werkgever en zijn privébelang en dat hij de personeelsgids strikt naleeft. Vanwege zijn functie mocht van werknemer verwacht worden dat hij zich dit terdege bewust was. Tevens is werknemer in het verleden reeds gewaarschuwd voor soortgelijk gedrag en wist hij dus dat werkgever hieraan grote waarde hechtte. De ingrijpende gevolgen van het ontslag, de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de duur van het dienstverband leiden niet tot een ander oordeel dan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Dit leidt er evenmin toe dat werkgever gehouden was werknemer nog een kans te geven. Hoewel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen acht het hof het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Dit vanwege het langdurige dienstverband dat vrijwel onberispelijk is verlopen en de hoge leeftijd van werknemer en de daarmee samenhangende kansen om weer in een vergelijkbare functie op de arbeidsmarkt aan te treden. De transitievergoeding wordt gedeeltelijk toegekend tot een bedrag van € 15.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2018

Zaaknummer: 200.210.671/01