

# ECLI:NL:RBROT:2020:7517

Instantie Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak 14-08-2020

Datum publicatie 27-08-2020

Zaaknummer 8583906 VZ VERZ 20-11695

Rechtsgebieden Civiel recht

Bijzondere kenmerken Eerste aanleg - enkelvoudig

Inhoudsindicatie

Ontslag op staande voet van een werknemer met een lang dienstverband wegens niet respecteren 1,5 meter afstand in werksituatie t.o.v. collega vernietigd, geen dringende reden. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond omdat werknemer zich in het verleden meerdere malen niet aan voorschriften hield en daarvoor eerder waarschuwingen kreeg.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl  
AR-Updates.nl 2020-1042

## Uitspraak

### RECHTBANK ROTTERDAM

zaaknummer: 8583906 VZ VERZ 20-11695

uitspraak: 14 augustus 2020

**beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,**

in de zaak van

**[verzoeker] ,**

wonende te [woonplaats verzoeker] ,

verzoeker,

tevens verweerder ingevolge de tegenverzoeken,

gemachtigde: mr. A.B.B. Beelaard te Den Haag,

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

**KwikFit Nederland B.V.**,

gevestigd te Harderwijk,

verweerster,

tevens verzoekster ingevolge de tegenverzoeken,

gemachtigde: mr. A.J. Verweij te Ermelo.

Partijen worden hierna aangeduid als "[verzoeker]" en "KwikFit".

## **1. Het verloop van de procedure**

1.1 Van de volgende processtukken is kennisgenomen:

- het verzoekschrift ex artikel 7:681 BW, met producties, ontvangen op 15 juni 2020;
- het verweerschrift, tevens houdende (onvoorwaardelijk) tegenverzoek ex artikel 7:677 lid 2 en lid 3 sub a BW en (voorwaardelijk) tegenverzoek ex artikel 7:671b lid 1 sub a BW, met producties, ontvangen op 14 juli 2020;
- het vanwege "storende taal- en schrijffouten" verbeterde verweerschrift, tevens houdende (onvoorwaardelijk) tegenverzoek ex artikel 7:677 lid 2 en lid 3 sub a BW en (voorwaardelijk) tegenverzoek ex artikel 7:671b lid 1 sub a BW, met (nieuwe) producties, ontvangen op 17 juli 2020;
- het verweerschrift aan de zijde van [verzoeker], met producties, ontvangen op 21 juli 2020;
- de bij gelegenheid van de mondelinge behandeling aan de zijde van KwikFit overgelegde pleitaantekeningen, met een productie.

1.2 De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 24 juli 2020. [verzoeker] is daarbij in persoon verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde. Namens KwikFit was aanwezig mevrouw [naam 1], HR-manager, bijgestaan door de gemachtigde. Partijen hebben hun standpunten (nader) doen toelichten door hun respectieve gemachtigden, KwikFit aan de hand van pleitaantekeningen, met een productie, die zij heeft overgelegd. Van hetgeen ter mondelinge behandeling is verhandeld heeft de griffier aantekening gehouden.

1.3 De kantonrechter heeft de uitspraak van deze beschikking bepaald op heden.

## **2. De feiten**

In deze procedure wordt uitgegaan van de volgende feiten:

2.1 KwikFit is een autoserviceketen met in Nederland 175 vestigingen en 1.500 medewerkers.

2.2 [verzoeker], geboren op [geboortedatum verzoeker], is op 16 juni 1986 bij KwikFit in dienst getreden. [verzoeker] was laatstelijk werkzaam in de functie van supervisor. Het salaris van [verzoeker] bedroeg laatstelijk € 2.953,33 bruto per maand, exclusief een (gemiddelde) bonus van € 157,62 bruto per maand en een vakantietoeslag van 8%. [verzoeker] was laatstelijk werkzaam in het filiaal te Capelle aan den IJssel. Daarvoor had hij in het filiaal te Zoetermeer gewerkt.

2.3 Op maandag 11 mei 2020 bezocht de heer [naam 2], HR-adviseur, het filiaal van KwikFit te Capelle aan den IJssel voor een afspraak met de heer [naam 3] (hierna: [naam 3]), regio sales manager. Dit was het eerste locatiebezoek dat [naam 2] aflegde na een periode van thuis werken in verband met de coronamaatregelen. Terwijl [naam 2] bij de receptie stond te wachten op de aankomst van [naam 3], kwam rond 08.40 uur [verzoeker] uit de werkplaats aangelopen.

[verzoeker] liep naar [naam 2] toe, trok zijn rechter werkhandschoen uit om te proberen [naam 2] een hand te geven. Toen [naam 2] zich afwerend van [verzoeker] afwendde, heeft hij [naam 2] vervolgens met zijn beide armen bij zijn schouders vastgepakt. Ondanks pogingen daartoe heeft [naam 2] de omhelzing door [verzoeker] niet kunnen voorkomen. Vervolgens is [verzoeker] naar de receptie gelopen, waarna hij weer teruggelopen is naar [naam 2], zijn linkerarm heeft uitgestrekt richting [naam 2] en even vlakbij hem is gaan staan.

2.4 Na het incident hebben [naam 2] en [naam 3] daarover met [verzoeker] gesproken. KwikFit heeft [verzoeker] direct geschorst. Die schorsing is bij brief van 11 mei 2020 aan [verzoeker] bevestigd. [verzoeker] heeft geprotesteerd tegen de schorsing. [naam 2] heeft 14 dagen in thuisquarantaine verbleven.

2.5 Tijdens een op 12 mei 2020 gehouden telefonisch gesprek is [verzoeker] door KwikFit op staande voet ontslagen. Dat ontslag is bij brief van 14 mei 2020 aan [verzoeker] bevestigd. In deze brief is het volgende - voor zover thans van belang - vermeld:

*"(...) Tot dit ontslag is (...) besloten, omdat u zichzelf en uw collega, de heer [naam 2], HR Adviseur, aan ernstig gevaar heeft blootgesteld. Tevens zien wij uw handelen als een bedreiging van de heer [naam 2] en een poging tot (zware) mishandeling.*

*Op maandag 11 mei 2020 om ongeveer 8:40 uur bent u zonder toestemming en ondanks een tweetal verbale en non verbale waarschuwingen van de heer [naam 2], hem om zijn nek gevlogen, waarbij er fysiek contact was en er geen 1,5 meter afstand door u werd aangehouden. De heer [naam 2] heeft u van zich af moeten weren. Vervolgens heeft de heer [naam 2] u gevraagd wat u bezielde om dit te doen. Uw antwoord hierop was: "Ik heb Corona en nu heb ik jou besmet". (...)"*

2.6 Op 15 mei 2020 heeft de heer [naam 4] (hierna: [naam 4]), sales director, aan alle medewerkers van KwikFit een brief geschreven en daarin onder andere meegedeeld dat er op de afdeling Klantenservice een aantal klachten zijn binnengekomen van klanten over het feit dat filiaalmedewerkers van KwikFit de 1,5 meter afstand niet in acht nemen.

2.7 [verzoeker] heeft een coronatest ondergaan. Daaruit is gebleken dat hij het coronavirus niet had. Ook [naam 2] is niet besmet geraakt met het coronavirus.

2.8 Gedurende het dienstverband heeft [verzoeker] diverse officiële waarschuwingen gehad voor (met name) het in strijd met de arbeidsvoorschriften (na sluitingstijd) in het filiaal nuttigen van alcoholhoudende drank. De laatste schriftelijke waarschuwing is van 12 mei 2017. Op 7 september 2018 is [verzoeker] weer na sluitingstijd in het filiaal aangetroffen terwijl hij in het bijzijn van diverse (voetbal)vrienden alcohol nuttigde. Eén van die vrienden heeft [naam 2] (toen hij weer terugliep naar zijn auto) een trap in zijn rug gegeven. [verzoeker] heeft vervolgens een loonsanctie opgelegd gekregen en is overgeplaatst naar het filiaal te Capelle aan den IJssel. Dit is aan [verzoeker] bevestigd bij brief van 12 september 2018.

### **3. De verzoeken van [verzoeker] en de grondslagen daarvan**

3.1 [verzoeker] heeft verzocht bij beschikking:

- a. de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen;
- b. KwikFit te veroordelen om aan [verzoeker] te voldoen het aan hem toekomende salaris vanaf 1 mei 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, vermeerderd met de (maximale) wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW en de wettelijke rente vanaf de verschuldigheid van het loon;
- c. KwikFit te veroordelen om aan [verzoeker] te voldoen een bedrag van € 4.781,58 netto, welk bedrag ten onrechte is ingehouden als schadeloosstelling op de uitbetaling van het loon, de vakantietoeslag en de verlofuren over mei 2020, vermeerderd met de (maximale) wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW en de wettelijke rente vanaf 31 mei 2020 tot de dag der afgehele

voldoening;

alles met veroordeling van KwikFit in de proceskosten.

3.2 Aan deze verzoeken heeft [verzoeker] - zakelijk weergegeven en voor zover van belang - het volgende ten grondslag gelegd. Het gegeven ontslag kan geen stand houden en dient daarom te worden vernietigd. Het klopt dat de wijze waarop [verzoeker] [naam 2] op 11 mei 2020 heeft begroet niet correct was en dat hij de 1,5 meterregel niet in acht heeft genomen.

[verzoeker] deed dit uit enthousiasme over het na lange tijd weerzien van [naam 2]. [verzoeker] had dit niet moeten doen en begrijpt dat hij fout heeft gehandeld. Gelet op alle feiten en omstandigheden, vormt die begroeting door [verzoeker] echter geen geldige reden voor KwikFit om de arbeidsovereenkomst tussen partijen per direct op te zeggen. [verzoeker] betwist uitdrukkelijk dat hij heeft gezegd: "Ik heb corona en nu heb ik jou besmet". [verzoeker] heeft alleen tegen [naam 2] gezegd: "Wat denk je, dat ik corona heb, dat ik je heb besmet?". Van bedreiging of een poging tot mishandeling is geen enkele sprake. [verzoeker] heeft altijd goed gefunctioneerd en hij werkt al zijn "hele leven" bij KwikFit. Nu de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd op 12 mei 2020, maakt [verzoeker] aanspraak op vernietiging van het ontslag en op doorbetaling van loon.

#### **4. Het verweer en de tegenverzoeken van KwikFit en de reactie daarop van [verzoeker]**

4.1 Het verweer van KwikFit strekt tot afwijzing van de verzoeken van [verzoeker], met veroordeling van [verzoeker] in de proces- en nakosten.

Bij wijze van (onvoorwaardelijk) tegenverzoek heeft KwikFit verzocht om [verzoeker] te veroordelen om aan KwikFit te voldoen de (gefixeerde) schadevergoeding in de zin van artikel 7:677 lid 2 juncto lid 3 sub a BW van € 4.781,58 netto en KwikFit toe te staan, indien wordt bepaald dat KwikFit nog enig bedrag aan [verzoeker] dient te betalen, zulks te mogen verrekenen.

Bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek heeft KwikFit verzocht om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, voor zover in rechte komt vast te staan dat die overeenkomst nog bestaat, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoeker], subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair wegens andere redelijke gronden, en uiterst subsidiair wegens een combinatie van gronden, een en ander als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e respectievelijk sub g, h en i BW, zonder toekenning aan [verzoeker] van een transitievergoeding en te bepalen dat er geen recht op loon bestaat vanaf het ontslag op staande voet tot de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

4.2 Hiertoe heeft KwikFit - zakelijk weergegeven en voor zover van belang - het volgende aangevoerd:

4.2.1 KwikFit heeft [verzoeker] terecht op staande voet ontslagen wegens het zichzelf en [naam 2] blootstellen aan ernstig gevaar door de vanuit de overheid en KwikFit voorgeschreven 1,5 meter afstandsregel te schenden en door [naam 2] zonder toestemming en ondanks een tweetal verbale en non-verbale waarschuwingen van [naam 2] met zijn beide armen bij zijn schouders vast te pakken en om zijn nek te vliegen. [verzoeker] zei daarbij: "Ik heb corona en nu heb ik jou besmet". Het handelen van [verzoeker] is een bedreiging en/of een poging tot (zware) mishandeling. [verzoeker] heeft als leidinggevende bovendien een voorbeeldfunctie. [verzoeker] heeft in de afgelopen jaren al diverse officiële waarschuwingen gehad voor het niet naleven van de binnen KwikFit geldende arbeidsvoorschriften. KwikFit kan het handelen van [verzoeker] niet accepteren. Als gevolg hiervan is de arbeidsovereenkomst op 12 mei 2020 met onmiddellijke ingang geëindigd. De verzoeken van [verzoeker] tot vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon moeten daarom worden afgewezen. Ook de gevorderde terugbetaling van het ingehouden bedrag van € 4.781,58 netto is niet toewijsbaar.

- 4.3 Aan het tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft KwikFit - zakelijk weergegeven en voor zover van belang - het volgende ten grondslag gelegd:
- 4.3.1 [verzoeker] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld jegens KwikFit, aangezien hij zowel zichzelf als [naam 2] op 11 mei 2020 heeft blootgesteld aan ernstig gevaar en zijn handelen een bedreiging is en/of een poging tot (zware) mishandeling. KwikFit kan en mag dit niet tolereren. Het handelen van [verzoeker] rechtvaardigt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW.
- 4.3.2 Indien moet worden aangenomen dat van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is, dan betoogt KwikFit dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en onherstelbaar is verstoord als gevolg van het incident en de vele waarschuwingen die [verzoeker] in de jaren daarvoor al had gekregen, zodanig dat van KwikFit in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] voort te zetten. De arbeidsovereenkomst dient daarom op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW te worden ontbonden.
- 4.3.3 Indien moet worden aangenomen dat ook van een verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is, dan betoogt KwikFit dat zij alle vertrouwen in [verzoeker] heeft verloren. Hij bagatelliseert de situatie. Hij heeft de afgelopen jaren al diverse keren de instructies van KwikFit geschonden en kiest telkens zijn eigen weg. Nu is de maat vol. Ook gelet hierop kan niet van KwikFit worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] blijft bestaan. De arbeidsovereenkomst dient daarom op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h BW te worden ontbonden.
- 4.3.4 Uiterst subsidiair heeft KwikFit zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een combinatie van omstandigheden. De arbeidsovereenkomst dient daarom op grond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te worden ontbonden.
- 4.3.5 Herplaatsing van [verzoeker] in een andere passende functie is niet mogelijk en ligt ook niet in de rede. [verzoeker] kan geen aanspraak maken op de transitievergoeding.
- 4.4 Het verweer van [verzoeker] strekt primair tot afwijzing van het ontbindingsverzoek en subsidiair - in het geval van toewijzing van het ontbindingsverzoek - tot toekenning van een transitievergoeding van € 38.080,10 bruto en een billijke vergoeding van € 120.000,00 bruto aan [verzoeker] ten laste van KwikFit. KwikFit heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door [verzoeker] op staande voet te ontslaan.

## **5. De beoordeling**

*Ten aanzien van de verzoeken van [verzoeker]*

- 5.1 heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet tijdig ingediend, omdat dit is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst door KwikFit is beëindigd (artikel 7:686a lid 4 sub a BW). [verzoeker] is dan ook ontvankelijk in zijn verzoeken.
- 5.2 Tussen partijen is primair in geschil of het op 12 mei 2020 door KwikFit aan [verzoeker] gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is.
- 5.3 De kantonrechter is van oordeel dat [verzoeker] buitengewoon onhandig en onverstandig heeft gehandeld door [naam 2] op zeer korte afstand te benaderen en in strijd met de (van overheidswege afgekondigde) 1,5 meterregel om de nek te vliegen. Uit de houding en het gedrag van [naam 2], bestaande uit het snel naar achteren lopen en het proberen af te wenden van [verzoeker], had [verzoeker] direct moeten afleiden dat [naam 2] daar (volkomen terecht) niet

van gediend was en dat hij hierdoor de coronaregels in ernstige mate veronachtzaamde. Onbegrijpelijk is ook dat [verzoeker] , nadat hij even was weggelopen naar de receptie, vervolgens (toch) weer naar [naam 2] liep, zijn arm heeft uitgestrekt richting [naam 2] en dicht bij hem in de buurt ging staan en hierdoor wederom de coronamaatregelen negeerde. Vastgesteld moet worden dat [verzoeker] zich door dit alles provocerend en onverantwoordelijk heeft gedragen. [verzoeker] heeft ook erkend dat hij verkeerd heeft gehandeld. Het is de verantwoordelijkheid van ieder individu om zich strikt aan de (relatief makkelijke) basismaatregelen te houden om verspreiding van het zeer besmettelijke coronavirus, een (voor bepaalde mensen) potentieel levensbedreigend virus, waarvoor (nog) geen vaccin bestaat, zoveel mogelijk te voorkomen. Het verweer van [verzoeker] dat hij een en ander uit enthousiasme had gedaan, omdat hij blij was om [naam 2] weer te zien maakt niet dat hij "dus" de regels aan zijn laars kon lappen. Dit geldt temeer gelet op zijn leidinggevende functie van supervisor en de voorbeeldfunctie die hij uit dien hoofde heeft.

Tegenover hetgeen hiervoor is overwogen staat echter het volgende.

Uit de door KwikFit in het geding gebrachte bewakingscamerabeelden, die ter zitting ook (tweemaal) zijn getoond, blijkt dat ook andere collega's van [verzoeker] zich (zeker) niet aan de 1,5 meterregel houden tijdens het verrichten van hun werkzaamheden achter de receptie. Zij staan telkens vlak in de buurt van elkaar. Dit blijkt ook uit de voormelde brief van 15 mei 2020 die sales director [naam 4] aan alle medewerkers van KwikFit heeft gestuurd en waarin hij heeft meegedeeld dat een deel van het personeel zich niet aan de coronaregels houdt. Dat ook van overheidswege er steeds op gehamerd moet worden dat die basis regels geëerbiedigd dienen te worden, geeft wel aan dat strikte naleving door mensen als lastig wordt ervaren.

Anders dan wellicht bij naar BOA's spugende demonstranten het geval was, de casus waarmee KwikFit het litigieuze voorval vergelijkt, meent de kantonrechter dat [verzoeker] niets kwaads in de zin had. Op het filmpje is te zien dat er een lacherige sfeer ontstaat bij de andere aanwezigen. Niet is komen vast te staan dat [verzoeker] bij zijn actie heeft meegedeeld dat hij besmet is met het coronavirus. Niet alleen heeft [verzoeker] uitgelegd waarom hij dat nooit zou zeggen en ligt het meer voor de hand dat hij iets zei in de trant van hetgeen hij aangeeft gezegd te hebben, maar er zijn geen verklaringen overgelegd van de andere aanwezige personeelsleden waaruit blijkt dat [verzoeker] dat heeft gezegd, hetgeen toch voor de hand had gelegen. Nader bewijs is op dit punt is niet aangeboden. Van kwade wil van [verzoeker] wordt dan ook niet uitgegaan.

Verder is van belang dat het handelen door [verzoeker] geen gevolgen heeft gehad voor de gezondheid van [naam 2] , omdat uit de overgelegde verklaring van de huisarts van [verzoeker] is gebleken dat hij niet besmet was met het coronavirus en vaststaat dat ook [naam 2] het virus niet heeft opgelopen.

Niet is komen vast te staan dat [verzoeker] zich schuldig heeft gemaakt aan valsheid in geschrifte door het overleggen van de schriftelijke verklaring van de heer [naam 5] (hierna: [naam 5] ), APK-keurmeester bij KwikFit, waarin is vermeld dat [naam 3] de coronaregels in Schiedam (zelf) in aanzienlijke mate heeft geschonden door [naam 5] op 13 juli 2020 met beide handen op zijn schouders vast te pakken. [naam 5] heeft weliswaar aan KwikFit verklaard dat hij die verklaring niet heeft afgelegd, maar nog afgezien van de omstandigheid dat KwikFit het voorval tussen [naam 3] en [naam 5] niet heeft betwist en [naam 3] ook per direct op non-actief is gesteld, moet KwikFit nog nader onderzoek doen naar de schriftelijke verklaring. Daarover is dus nog niets bekend. Gelet op de mededeling van [verzoeker] ter zitting dat hij de verklaring niet rechtstreeks van [naam 5] , maar van een andere collega heeft ontvangen, valt niet uit te sluiten dat een collega [verzoeker] te hulp wilde schieten naar aanleiding van het ontslag op staande voet en de verklaring mogelijk heeft opgesteld.

Bij dit alles weegt ook nog mee dat hier sprake is van een (zeer) lang dienstverband van, ten tijde van het ontslag op staande voet, bijna 34 jaar.

Een en ander leidt ertoe dat geoordeeld wordt dat geen sprake is van een dringende reden in de

zin van artikel 7:677 BW, op grond waarvan KwikFit bevoegd was om de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] op 12 mei 2020 onverwijld op te zeggen.

Het voorgaande leidt tot het oordeel dat het ontslag geen stand kan houden. Het door KwikFit aan [verzoeker] gegeven ontslag is op onjuiste gronden gegeven en daarmee niet rechtsgeldig.

5.4 Uit artikel 7:681 lid 1, onderdeel a, BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan vernietigen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het verzoek van [verzoeker] tot vernietiging van dat ontslag worden toegewezen. Er is immers sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er grond is om toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW.

5.5 Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst onverkort blijven voortduren. KwikFit is daarom gehouden het overeengekomen salaris door te betalen. KwikFit heeft aangevoerd dat zij het loon over de periode 1 mei tot 12 mei 2020 (wel) heeft betaald. Dit blijkt ook uit de door [verzoeker] overgelegde salarisspecificatie over de maand mei 2020. [verzoeker] heeft dit niet betwist, zodat van die salarisbetaling wordt uitgegaan. Ook is niet in geschil dat KwikFit een bedrag van € 4.781,58 netto bij wijze van (gefixeerde) schadevergoeding heeft ingehouden op de uitbetaling van het loon over de periode 1- 12 mei 2020, de vakantietoeslag en de openstaande verlofuren van [verzoeker]. Nu hiervoor is geoordeeld dat van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 2 BW, op grond waarvan KwikFit bevoegd was om de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] op 12 mei 2020 onverwijld op te zeggen, geen sprake is, bestond geen grond waarop die inhouding mocht plaatsvinden. De op uitbetaling van dat bedrag gerichte vordering van [verzoeker] is daarom eveneens toewijsbaar. Een en ander leidt ertoe dat de loonvordering -in afwijking van het (onterechte) verzoek van KwikFit om te bepalen dat [verzoeker] geen enkel recht meer heeft op loon- zal worden toegewezen vanaf 15 mei 2020 en tot de hierna te melden datum.

5.6 Ten aanzien van de gevorderde wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het achterstallige salaris vanaf 12 mei 2020 ziet de kantonrechter in de gegeven omstandigheden aanleiding die te matigen tot 10%. Ook de gevorderde wettelijke rente zal als onvoldoende weersproken en op de wet gegrond worden toegewezen op de wijze zoals hierna is vermeld.

*Ten aanzien van het (onvoorwaardelijke) tegenverzoek van KwikFit*

5.7 Gelet op hetgeen hiervoor onder 5.5 reeds is overwogen, bestaat geen grond voor de door KwikFit gevorderde (gefixeerde) schadevergoeding van € 4.781,58 netto dan wel om dit bedrag te mogen verrekenen. Dit verzoek wordt dan ook afgewezen.

*Ten aanzien van het (voorwaardelijke) tegenverzoek van KwikFit*

5.8 KwikFit heeft bij wijze van tegenverzoek verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen (voorwaardelijk) te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 BW voor het geval die arbeidsovereenkomst (nog steeds) bestaat. Nu die situatie zich hier voordoet, wordt toegekomen aan de beoordeling van dit (ontbindings)verzoek. Voorop gesteld zij dat niet is gesteld of gebleken dat sprake is van strijd met enig opzegverbod zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 2 BW.

5.9 Ingevolge artikel 7:671b lid 1, aanhef en onder a, gelezen in samenhang met artikel 7:669 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

5.10 De wetgever heeft verwijtbaar handelen van de werknemer en een verstoorde arbeidsverhouding als redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst

aangemerkt. Dat is bepaald in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder e en g, BW. In artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder h, BW is bovendien bepaald dat er ook overigens sprake kan zijn van omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. En in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder i, BW is genoemd een combinatie van omstandigheden in twee of meer van de redelijke gronden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek van KwikFit strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op die gronden.

5.11 Hiervoor is al overwogen dat de gedragingen van [verweerder] op 11 mei 2020 weliswaar zeer onverstandig en onverantwoord waren en in strijd met de voorgeschreven coronamaatregelen, maar dat hij gelet op alle omstandigheden niet zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van KwikFit niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de e-grond dient dan ook afgewezen te worden.

5.12 Subsidiair heeft KwikFit aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op de omstandigheid dat de houding en het gedrag van [verweerder] regelmatig te wensen overliet en hij al diverse (officiële) waarschuwingen had gekregen wegens (met name) het in strijd handelen met de binnen KwikFit geldende arbeidsvoorschriften, waarvan in het onderhavige geval in feite ook weer sprake is, en [verweerder] in september 2018 zelfs een loonsanctie en een overplaatsing opgelegd had gekregen met een laatste kans, moet ervan uitgegaan worden dat het vertrouwen van KwikFit in [verweerder] al flink beschadigd was voordat dit incident op 11 mei 2020 zich voordeed. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook voldoende aannemelijk dat KwikFit het vertrouwen in [verweerder] heeft verloren en dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer tot de mogelijkheden behoort.

De kantonrechter gaat voorbij aan de stelling van [verweerder] dat hij al zijn "hele leven" bij KwikFit werkzaam is en dat hij niet "zonder" KwikFit kan. [verweerder] moet verantwoordelijk worden gehouden voor de ontstane situatie. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van KwikFit redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ligt herplaatsing van [verweerder] bij KwikFit niet in de rede.

5.13 De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van KwikFit tot ontbinding op de subsidiaire grondslag zal toewijzen. De einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op de hierna te melden datum, rekening houdend met de opzegtermijn van vier maanden en de behandelduur van de onderhavige procedure vanaf 15 juni 2020.

5.14 Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien - kort gezegd - de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Ingevolge het bepaalde onder lid 7 sub c van dit artikel is geen transitievergoeding verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is daarvan geen sprake. [verzoeker] treft weliswaar een verwijt van de thans ontstane situatie, doch rekening houdend met het door het Hof Den Haag ontwikkelde criterium in de beschikking van 14 augustus 2018, (ECLI:NL:GHDHA:2018:1908, JAR 2018, 273) is van ernstige verwijtbaarheid in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen sprake.

Dit houdt in dat [verzoeker] recht heeft op een transitievergoeding. Partijen zijn het erover eens dat het salaris van [verzoeker] laatstelijk € 2.953,33 bruto per maand bedraagt, exclusief een (gemiddelde) bonus van € 157,62 bruto per maand en een vakantietoelage van 8%.

De transitievergoeding correspondeert met een bedrag van € 38.449,00 bruto, zodat die vergoeding zal worden toegewezen.



5.15 Gelet op artikel 7:671b lid 9 sub c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is daarvan (zeker) geen sprake. Er is dan ook geen aanleiding om aan [verzoeker] een billijke vergoeding toe te kennen.

5.16 Hetgeen verder nog door partijen is aangevoerd, kan tot geen ander oordeel leiden en behoeft daarom geen (nadere) bespreking.

*Ten aanzien van de verzoeken van [verzoeker] en KwikFit voorts*

5.17 Nu partijen over en weer op punten in het ongelijk zijn gesteld, wordt het redelijk geacht dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

## **6. De beslissing**

De kantonrechter:

in de verzoeken van [verzoeker] :

vernietigt het op 12 mei 2020 gegeven ontslag op staande voet;

veroordeelt KwikFit tot betaling aan [verzoeker] van het aan hem toekomende bruto salaris inclusief vakantietoeslag en vaste bonus vanaf 12 mei 2020 tot 1 november 2020, vermeerderd met 10% van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het loon tot 1 augustus 2020 en de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid van het salaris vanaf 12 mei 2020 tot de dag der algehele voldoening;

veroordeelt KwikFit tot betaling aan [verzoeker] van een bedrag van € 4.781,58 netto;

in het onvoorwaardelijk tegenverzoek van KwikFit:

wijst het verzoek af;

in het voorwaardelijk tegenverzoek van KwikFit:

ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2020;

veroordeelt KwikFit tot betaling aan [verweerder] van een bedrag van € 38.449,00 bruto aan transitievergoeding;

in alle verzoeken voorts:

bepaalt dat elk der partijen de eigen kosten van deze procedure draagt;

verklaart deze beschikking voor zover het de veroordelingen betreft uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. C.H. Kemp-Randewijk en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

764