

RECHTSPRAAK

Travel Retail Innovations B.V./werknemer

Ontslag op staande voet wegens vermeende diefstal en doorverkoop op Marktplaats/Hyves niet rechtsgeldig wegens uitsluitend indirect bewijs van betrokkenheid werknemer bij vervreemding. Gefixeerde schadevergoeding werkgever ook verschuldigd indien werknemer nieuwe baan heeft gevonden. Hoogte gefixeerde schadevergoeding bedraagt brutoloon

Werknemer is op 1 december 2009 in dienst getreden van TRI in de functie van magazijnmedewerker. Op 5 augustus 2010 is hij op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag legt TRI de volgende feiten ten grondslag. Al geruime tijd constateerde zij onverklaarbare voorraadverschillen in haar magazijn, ook werden door klanten frequent vermissingen en manco's gemeld. Na een handmatige telling van de voorraad bleken verschillende dure producten uit het magazijn verdwenen. In het bijzonder werd in de periode juni-juli 2010 een volle doos met tien indertijd nog niet op de Nederlandse markt verkrijgbare speakers van het merk JBL, type JBL On Stage, vermist. Na onderzoek bleek TRI dat speakers van hetzelfde merk en type op het internet ('Marktplaats') werden aangeboden op een adres in de woonplaats en straat waar ook werknemer woont. Toen TRI werknemer daarmee confronteerde kreeg hij een rood hoofd. Kort daarna zijn de advertenties van Marktplaats verdwenen. Op gelijke wijze is er ander (indirect) bewijs dat werknemer in verband brengt met de vermiste producten. Zo werden andere producten op Hyves aangeboden, waarbij werknemer als een van de contacten van deze Hyves-pagina stond. Tevens werden producten aangeboden door een persoon die tevens handelde in Defqon-kaartjes. Van werknemer is bekend dat hij in Defqon-kaartjes handelt.

Het hof oordeelt als volgt. Ook al wordt de feitelijke vaststelling van TRI gevolgd, dan nog kan dit niet de conclusie rechtvaardigen dat werknemer de spullen heeft ontvreemd. Immers: ook indien komt vast te staan dat de via Marktplaats aangeboden zaken daadwerkelijk van TRI afkomstig zijn, en dat deze door iemand die in werknemers straat (die naar hij onweersproken heeft gesteld meer dan 300 huizen telt) woont en/of iemand die in werknemers digitale vriendenkring voorkomt en/of iemand die net als werknemer zogenoemde Defqon-kaartjes verkocht zijn verhandeld, dan rechtvaardigt dat zonder nadere onderbouwing, die hier ontbreekt, nog niet de conclusie dat de bewuste zaken door werknemer uit het magazijn werden ontvreemd. Ten aanzien van de Defqon-kaartjes heeft werknemer overigens

onweersproken aangevoerd dat deze zeer algemeen zijn en her en der op internet worden aangeboden. Het gegeven dat de advertenties zo snel na werknemers ontslag van het internet bleken te zijn gehaald is onvoldoende om hem als vermoedelijke dader te brandmerken; zonder nadere onderbouwing valt niet in te zien dat zulks niet geheel en al op toeval berust. Ten slotte: het feit dat werknemer na door zijn werkgeefster van diefstal beschuldigd te zijn (want al wil TRI die specifieke term niet gebruikt hebben, de aangesprokene heeft het gesprek zonder twijfel in die zin ervaren) hevig kleurde en niet ter plekke tot een adequaat weerwoord in staat bleek, is evenmin voldoende om hem als dader aan te wijzen. Het ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig verleend.

Anders dan TRI veronderstelt, doet de omstandigheid dat werknemer binnen twee maanden nadat zij hem had ontslagen ander werk heeft gevonden in het onderhavige geschil niet terzake. De schadevergoeding die hem toekomt heeft immers een gefixeerd karakter; of en in hoeverre hij de schade ook daadwerkelijk heeft geleden wordt daarbij niet meegewogen. De vergoeding dient te worden berekend over de periode gelegen tussen het ontslag en het moment dat de arbeidsovereenkomst bij een regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Dat betreft in werknemers geval (bij een eenjarig dienstverband zonder mogelijkheid van tussentijdse opzegging) een kleine tien maanden, te weten de periode gelegen tussen 5 augustus 2010 en 1 juni 2011. Of en in hoeverre hij in deze periode andere inkomsten heeft gehad c.q. kunnen hebben, is daarbij niet van belang. Gelet op de ernst van het aan het adres van werknemer gemaakte verwijt en het ingrijpende karakter van het ontslag op staande voet acht het hof de door de kantonrechter vastgestelde vergoeding ook overigens niet bovenmatig. Ook het standpunt van TRI, inhoudend dat werknemer slechts het netto equivalent van zijn brutoloon kan worden toegekend, wordt door het hof niet gevolgd. Het hof is van oordeel dat de gefixeerde schadevergoeding moet worden berekend op basis van het zogenaamde brutoloon (het loon voor aftrek van loonheffing en socialeverzekeringspremies). De werkgever is immers het volledige bedrag van het brutoloon aan de werknemer verschuldigd en omgekeerd heeft de werknemer ook jegens de werkgever aanspraak op dit brutoloon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BW0825

Zaaknummer: 200.096.866/01

Rechters: M.C.D. Boon-Niks, A.M. Koene en R.J. Voorink

Advocaten: B. Eskes en H. den Besten

Wetsartikelen: 7:680 BW, 7:677 BW en 7:678 BW