

RECHTSPRAAK

Vodafone Retail/werknemer

Verduistering telefoons Vodafone in verschillende filialen waar werknemer manager is, leidt tot een dringende reden voor ontslag

Werknemer is op 8 oktober 2007 in dienst getreden van Vodafone, laatstelijk in de functie van Manager Vodafone Winkel. Op 26 oktober 2009 is werknemer op staande voet ontslagen wegens verduistering van telefoontoestellen. Er is aangifte van verduistering gedaan bij de politie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden en daarbij aannemelijk geacht dat sprake is van een sterke verdenking, maar dat in die procedure onvoldoende vaststond dat werknemer daadwerkelijk bij de verduistering betrokken was. Vervolgens is ontbonden zonder vergoeding wegens gewijzigde omstandigheden. De voorzieningenrechter heeft de loonvordering van werknemer toegewezen. Tegen dit oordeel en met de beschikking van de kantonrechter in het achterhoofd heeft Vodafone hoger beroep ingesteld, stellende dat de kantonrechter een verkeerde maatstaf heeft aangelegd, namelijk geen terughoudende toetsing die past bij een voorlopige voorziening. Voorts stelt Vodafone zich op het standpunt dat sprake is van een dringende reden.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof overweegt dat met betrekking tot een voorziening in kort geding, bestaande in een veroordeling tot betaling van een geldsom, terughoudendheid op zijn plaats is en dienaangaande naar behoren feiten en omstandigheden moeten worden aangewezen die meebrengen dat een zodanige voorziening uit hoofde van onverwijlde spoed is geboden. Daarbij zal de rechter niet alleen moeten onderzoeken of de vordering van de eisende partij voldoende aannemelijk is, maar ook – kort gezegd – of een spoedeisend belang bestaat, terwijl hij bij de afweging van de belangen van de partijen mede (als een van de voor toewijsbaarheid in aanmerking te nemen factoren) het restitutierisico zal hebben te betrekken. Gelet op de gedetailleerde onderbouwing die Vodafone heeft gegeven van haar stelling dat werknemer verantwoordelijk is geweest voor de verdwijning van, in ieder geval, acht ‘tweede telefoons’, in combinatie met het – onbetwist gebleven – feit dat dergelijke transacties alleen voorkwamen in winkels waar werknemer op dat moment werkzaam was, had het, mede in het licht van zijn managementfunctie, op de weg van werknemer gelegen zich meer constructief op te stellen bij het achterhalen van de oorzaken van de vermissingen. Dat had hij bijvoorbeeld kunnen doen door na te gaan of in de concrete gevallen daadwerkelijk sprake is geweest van het per abuis invoeren van onjuiste nummers, zoals werknemer in algemene zin heeft aangevoerd.

Het ontslag is onverwijd verleend, ook al zat tussen de constatering en het feitelijke ontslag vijf dagen. Deze dagen zijn benut voor nader onderzoek.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-07-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:4968

Zaaknummer: 200.122.304

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, G.P.M. van den Dungen en M.F.J.N. van Osch

Advocaten: R.A. van Huussen en A. Karacelik

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW