

RECHTSPRAAK

werknemer/OZI Sport B.V.

Door als gewaarschuwd man wederom artikelen zonder afgifte van een kassabon te verkopen, handelt werknemer verwijtbaar. Voorwaardelijke ontbinding (e-grond). Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen gezien geringe waarde verkochte artikelen.

Werknemer is werkzaam bij OZI Sport B.V. (hierna: OZI). Op 9 december 2015 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag is gegeven dat werknemer in strijd met de bij OZI geldende regels en ondanks een eerdere schriftelijke waarschuwing artikelen heeft verkocht zonder kassabon. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. OZI verzoekt onder meer, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, dan wel in hoger beroep dan wel in cassatie de arbeidsovereenkomst wordt hersteld, de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer (e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Voorts stelt OZI zich op het standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer, waardoor werknemer geen transitievergoeding toekomt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het verkopen van artikelen zonder de afgifte van een kassabon had werknemer eerder een officiële waarschuwing gekregen. Toen werknemer derhalve op 22 en 30 oktober 2015 wederom artikelen verkocht zonder kassabon was hij een gewaarschuwd man. Kennelijk was en is het voor OZI belangrijk dat alle artikelen worden verkocht met kassabon en dat was voor werknemer, gezien de eerdere waarschuwing, voldoende kenbaar. Het ontslag is echter niet onverwijld gegeven. De overtreding van de verkoopregels van OZI is door mystery shoppers geconstateerd op 22 en 30 oktober 2015 en het had op de weg gelegen van OZI om werknemer veel eerder met zijn handelen te confronteren. Het ontslag is door OZI pas gegeven op 9 december 2015, ruim een maand later. De kantonrechter betreft bij dit oordeel mede dat weliswaar aan de verkoopmedewerkers van OZI bekend was gemaakt dat mystery shoppers de filialen van OZI zouden kunnen bezoeken, maar dat dat was in het kader van het toetsen van de klantvriendelijkheid van de medewerkers. Door, zonder de medewerkers daarop specifiek te wijzen en zonder de werknemers daarover vooraf te waarschuwen, de rapportages van de mystery shoppers ook te gebruiken voor het toetsen van de naleving van de verkoopregels van OZI, had het des te meer op de weg van OZI gelegen om werknemer veel eerder met de bevindingen te confronteren. Volgt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Door relatief kort na genoemde waarschuwing wederom artikelen zonder kassabon te verkopen merkt de kantonrechter deze wijze van handelen aan als verwijtbaar handelen van werknemer in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. OZI moet ervan uit kunnen gaan dat de door haar gestelde regels door haar werknemers worden nageleefd, zeker als deze regels kennelijk belangrijk zijn voor haar bedrijfsvoering. En het is niet aan individuele werknemers, zoals werknemer, om deze regels niet na te leven, omdat, zoals hij heeft gesteld, de kassa's niet goed werken dan wel de kassa's niet onmiddellijk de artikelcodes herkennen. Als dat al het geval zou zijn, dan zou het aan werknemer zijn geweest om de verkopen op andere wijze te registreren, maar dat heeft hij niet gedaan. Gelet op de geringe waarde van de door de mystery shoppers gekochte artikelen (€ 9,50 respectievelijk € 1,80) is de kantonrechter van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is, zodat de transitievergoeding verschuldigd blijft.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:5554

Zaaknummer: 4805326 RP VERZ 16-50084, 4969059 RP VERZ 16-50265 en 4969181 RP VERZ 16-50266

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.P. van Rossum en I.L. Gerrits

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW