

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet van verkoopster in modezaak wegens onrechtmatige toe-eigening van een kledingstuk is terecht. Anders dan werkneemster aanvoert is naar het oordeel van het hof onvoldoende gebleken van een zodanige psychische en medische gesteldheid van werkneemster, dat zij als gevolg daarvan het omstreden shirt heeft gestolen.

Feiten

Werkneemster werkte bij werkgever als modeadviseuse. Op de arbeidsovereenkomst was van toepassing de cao voor de Mode- en Sportdetailhandel. Binnen de onderneming van werkgever mogen personeelsleden met korting kleding aanschaffen. Op 10 oktober 2016 was werkneemster zoals gebruikelijk aan het werk in de winkel. Zij heeft op deze dag twee T-shirts uit de in de winkel aanwezige collectie gepakt. Het betrof twee dezelfde T-shirts, één in maat 38 en één in maat 40. Het shirt in maat 38 is door werkneemster afgerekend, het shirt in maat 40 niet. Bij een diezelfde dag gehouden tassencontrole aan het eind van de werkdag is in de tas van werkneemster naast het shirt met maat 38, ook het shirt met maat 40 aangetroffen. Het shirt had een verkoopprijs, zonder korting, van € 39,95. Van beide shirts was het prijskaartje verwijderd. Nadat het shirt in de tas was aangetroffen, is werkneemster direct op staande voet ontslagen. Bij de kantonrechter heeft werkneemster onder meer om een vergoeding voor onregelmatige opzegging, transitievergoeding en billijke vergoeding verzocht. De kantonrechter heeft in de bestreden, uitvoerbaar bij voorraad verklaarde, beschikking de verzoeken van werkneemster afgewezen.

Oordeel

In hoger beroep ligt ter beoordeling voor de afwijzing van de verzoeken van werkneemster, zoals die ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in eerste aanleg waren verminderd. Naar het oordeel van het hof staat voldoende vast dat werkneemster de intentie had het bewuste T-shirt in maat 40 uit de winkel van werkgever mee te nemen zonder ervoor te betalen. Anders dan werkneemster aanvoert is naar het oordeel van het hof onvoldoende gebleken van een zodanige psychische en medische gesteldheid van werkneemster, dat zij als gevolg daarvan het omstreden shirt heeft gestolen. Evenals de kantonrechter is het hof van oordeel dat het zonder betalen meenemen van het shirt een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet en een voldoende rechtvaardiging vormt voor een onmiddellijke

beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster had kunnen weten dat bij een gedraging als waarvan in dit geval sprake is, ontslag op staande voet zou volgen, reeds omdat in het reglement van werkgever is opgenomen dat bij 'winkeldiefstal' ontslag op staande voet volgt. Dat werkgever niet regelmatig onder de aandacht heeft gebracht dat zij een zerotolerancebeleid voert, doet hier niet aan af. Overigens heeft de directeur van werkgever ter gelegenheid van de mondelinge behandeling verklaard dat werkgever vier keer eerder een soortgelijke situatie had meegemaakt waarin op dezelfde manier is gehandeld. De omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst ruim vijftien jaar heeft geduurd vormt, evenmin als de leeftijd van werkneemster op het moment van het ontslag, aanleiding over de gerechtvaardigheid van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders te oordelen. Gelet op het voorgaande, zijn de primaire verzoeken van werkneemster, die zijn gedaan voor het geval het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig zou worden geacht, niet toewijsbaar. Ook het subsidiaire verzoek van werkneemster tot veroordeling van werkgever tot betaling van de transitievergoeding is niet toewijsbaar. Nu de grieven falen, zal de beschikking van de kantonrechter worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:343

Zaaknummer: 200.218.757

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, A.E.F. Hillen en G. van Rijssen

Advocaten: S.K. Gardini, A.A. de Jong en F.J.M. Kobossen

Wetsartikelen: 7:672 lid 9 BW, 7:673 lid 1 BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW, 7:673 lid 8 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW