

RECHTSPRAAK

werkneemster/Magazijn de Bijenkorf B.V.

Hof bekrachtigt oordeel kantonrechter met betrekking tot onterecht ontslag op staande voet (vernietiging), maar oordeelt dat verzoek tot ontbinding ten onrechte is toegewezen. Veroordeling van werkgever de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Werkneemster is op 7 september 2005 in dienst getreden bij Magazijn de Bijenkorf B.V. (hierna: de Bijenkorf) als medewerker sales. De Bijenkorf heeft werkneemster op 29 juli 2015 op staande voet ontslagen. De Bijenkorf heeft het ontslag op staande voet gebaseerd op drie gronden: (a) het meermaals kopen en terugbrengen van een kledingstuk in juni/juli 2015 waardoor het kledingstuk uiteindelijk met een grote korting is aangeschaft, (b) het reserveren en (tegen eenheidsprijs en met personeelskorting) op 15 juli 2015 kopen van drie kledingartikelen, alsmede (c) het afleggen van tegenstrijdige en niet-waarheidsgetrouwe verklaringen en het als gevolg daarvan op ernstige wijze schaden van het vertrouwen van de Bijenkorf. Een belangrijke rol bij dit alles speelt in de visie van de Bijenkorf dat werkneemster de haar bekende regels omtrent aankopen door personeel heeft geschonden. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 februari 2016. In hoger beroep verlangt werkneemster dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst alsnog wordt afgewezen en dat de arbeidsovereenkomst wordt hersteld.

Het hof oordeelt als volgt met betrekking tot de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde omstandigheden. *Ad (a)*. Op de bon die werkneemster bij de koop van het kledingstuk is verstrekt stond vermeld dat een artikel binnen veertien dagen na verkoop mag worden geretourneerd. Het hof begrijpt dat die regel algemeen geldt, dus ook bij aankopen door personeel. Er is geen concrete norm te vinden die de hier aan de orde zijnde gang van zaken verbiedt. Het hof is daarom van oordeel dat werkneemster van deze gang van zaken geen verwijt kan worden gemaakt. Een in 2007 aan werkneemster gegeven waarschuwing heeft in dit verband onvoldoende betekenis. De Bijenkorf heeft zich tegenover de ondernemingsraad immers verplicht waarschuwingen na vijf jaar uit personeelsdossiers te verwijderen. Verdedigbaar is dat een dergelijke waarschuwing dan niet meer aan het personeelslid kan worden tegengeworpen. *Ad (b)*. De vraag is of werkneemster, door de artikelen te reserveren, een voor het personeel geldende regel heeft overtreden. Bezien moet worden of het reserveren van artikelen tijdens de sale is verboden en of werkneemster daarvan op de hoogte was. Het

hof komt tot de conclusie dat in twee documenten melding wordt gemaakt van een verbod voor personeel om artikelen te reserveren met een algemene gelding, namelijk tijdens ‘acties’ en ingeval goederen van een stip zijn voorzien. Voor beide documenten geldt dat niet valt vast te stellen dat werkneemster van de inhoud daarvan kennis heeft genomen of daarvan kennis had kunnen (en moeten) nemen. Onder deze omstandigheden moet er naar het oordeel van het hof van uit worden gegaan dat werkneemster niet wist (of behoorde te weten) van het reserveringsverbod. Dat zij met het reserveren van kleding tijdens de sale anderszins ‘misbruik’ heeft gemaakt van kortingen valt op basis van al hetgeen de Bijenkorf gesteld heeft niet te concluderen. *Ad (c)*. Het hof komt tot het oordeel dat van tegenstrijdige en niet-waarheidsgetrouwe verklaringen van werkneemster niet is gebleken. Het voorgaande brengt het hof tot het oordeel dat de Bijenkorf geen grond had om werkneemster op staande voet te ontslaan. Maar evenmin was er een voldoende grond voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst: van verwijtbaar handelen van werkneemster was geen sprake. Dat de Bijenkorf de arbeidsrelatie als verstoord ervaart betekent niet dat die verhouding, objectief beschouwd, ook als ernstig en duurzaam verstoord heeft te gelden; het hof ziet daarvoor in alle feiten en omstandigheden die in het debat naar voren zijn gekomen onvoldoende grond. Daarbij weegt het hof mee dat de Bijenkorf met werkneemster een langdurig dienstverband heeft en dat werkneemster, voorafgaande aan het incident van 14/15 juli 2015, bovendien klaarblijkelijk zeer tot tevredenheid functioneerde mede gelet op de haar in 2015 nog toegekende bonus. Volgt veroordeling van de Bijenkorf de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van 1 februari 2016.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:2422

Zaaknummer: 200.185.697/01

Rechters: H.J. Vetter, J.M.T. van der Hoeven-Oud en D. Aarts

Advocaten: W.M. de Bruijn en L.I. Hofstee

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW