

RECHTSPRAAK

werkneemster/A.S. Watson B.V.

Verkoopmedewerkster die onder werktijd een tester van Nivea gebruikt handelt in strijd met gedragsregels en wordt terecht op staande voet ontslagen.

Feiten Werkneemster is op 11 mei 2015 in dienst getreden bij A.S. Watson in de functie van aankomend verkoopmedewerker van het filiaal Kruidvat. De filiaalmanager heeft op 17 oktober 2017 gezien dat werkneemster zichzelf tijdens het werk achter de kassa stond in te smeren met een bodylotion. Nadat de filiaalmanager de camerabeelden had teruggekeken constateerde zij dat werkneemster tijdens het werk achter de kassa een gratis actieproductie Nivea Care wegpakte en gebruikte. Diezelfde middag heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. Tijdens dit gesprek heeft werkneemster toegegeven dat zij het gratis product van Nivea Care heeft gebruikt. Werkneemster heeft haar bekentenis na afloop van het gesprek ondertekend en is vervolgens op staande voet ontslagen. Werkneemster is na afloop van het gesprek teruggekeerd naar Kruidvat. Zij heeft de filiaalmanager verzocht de door haar ondertekende verklaring te mogen fotograferen. Zij stond dit toe waarna werkneemster de blaadjes met haar verklaring pakte, verscheurde en niet meer teruggaf. Bij brief van 19 oktober 2017 heeft A.S. Watson het ontslag op staande voet bevestigd aan werkneemster. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging en loondoorbetaling, dan wel toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. A.S. Watson verzoekt onder meer toekenning van de vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW.

Oordeel Het betrof een product dat gratis werd meegegeven aan klanten die meer dan € 10 hadden besteed in de winkel. Aan die voorwaarde voldeed werkneemster niet. Werkneemster heeft door de tester van Nivea Care te gebruiken in strijd gehandeld met de gedragsregels van A.S. Watson. Werkneemster betwist dat zij de gedragsregels heeft ontvangen. De kantonrechter gaat er echter van uit dat werkneemster het gebruikelijke pakket (incl. de gedragsregels) ontvangen heeft. Bovendien zijn er voldoende feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat werkneemster voldoende bekend is geworden met zowel de inhoud van de gedragsregels als het belang dat A.S. Watson hecht aan de strikte naleving daarvan. Beoordeeld dient te worden of de gedraging (het gebruiken van de tester) in dit geval aangemerkt kan worden als een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. In dit verband acht de kantonrechter het van grote betekenis dat A.S. Watson als detailhandelorganisatie te maken heeft met een verhoogd risico op diefstal/verduistering door eigen personeel en dat zij daardoor en ter voorkoming van precedentwerking, een rechtens te

respecteren belang heeft bij de strikte naleving van haar gedragsregels. Dat het om een artikel met een geringe waarde gaat doet naar vaste jurisprudentie niet, althans weinig ter zake. De belangen van werkneemster leggen maar betrekkelijk weinig gewicht in de schaal. Werkneemster is slechts 19 jaar oud en heeft een relatief kort dienstverband. Verder is van betekenis dat zij op haar eigen verzoek minder uren is gaan werken omdat zij in het Pannenkoekenhuis – waar zij kennelijk ook werkt – meer verdiende. In het licht van de gegeven omstandigheden en wederzijdse belangen kon en mocht A.S. Watson de arbeidsovereenkomst met werkneemster onverwijld op grond van een dringende reden opzeggen en kon van haar in redelijkheid niet verlangd worden te volstaan met een minder verstreckende maatregel zoals een laatste waarschuwing. Voor de subsidiair verzochte vergoedingen is gezien het vorenstaande geen grond. Nu geoordeeld wordt dat werkneemster schuldig is aan een aan A.S. Watson gegeven dringende reden en A.S. Watson van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt, is werkneemster de gefixeerde schadevergoeding aan A.S. Watson verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:10275

Zaaknummer: 6452868 \ VZ VERZ 17-27610

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: W.H.W.J. de Brouwer en H. Dammingh

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 lid 1 BW en 7:686a lid 1 BW