

RECHTSPRAAK

werknemer/Mapal B.V.

Het meenemen van potten, snuffelen achter de balie van een winkel en het bij herhaling onjuist invullen van urenlijsten voor het salaris, leidt tot rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer dient gefixeerde schadevergoeding te betalen (o.b.v.) aanzegdag en opzegtermijn).

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1998 bij (de rechtsvoorganger van) Mapal in dienst getreden. In september 2011 heeft werknemer twee potten van een tuinmeubelafdeling, die werd gesloten, meegenomen naar huis nadat hij aan een collega, die niet de eigenaar was en niet beslissingsbevoegd was, had gevraagd wat de potten moesten kosten. Werknemer heeft voor het meenemen van de potten een schriftelijke officiële waarschuwing gehad, die is gedateerd op 27 september 2011. In een e-mailbericht van 8 april 2016 heeft medewerker HvH, medewerker van Hout van Hout en partner van eigenaar HvH, bij Mapal geklaagd over het ongevraagd en in gebogen houding achter hun balie in de winkel aantreffen van werknemer terwijl er verder niemand aanwezig was. Voor dit incident heeft werknemer op 20 mei 2016 een schriftelijke waarschuwing gehad. Bij Mapal worden de uren waarop een werknemer werkt, ingevuld op urenlijsten, die de basis vormen voor de loonadministratie. Werknemer heeft de uren voor zondag 9 april 2017 aldus ingevuld, dat hij op de originele urenlijst heeft ingevuld dat hij van 12.00 tot 17.00 uur heeft gewerkt en op de kopie van de urenlijst heeft ingevuld dat hij van 13.20 tot 17.00 uur heeft gewerkt. Op deze dag arriveerde werknemer later op zijn werk. Mapal heeft werknemer op 11 april 2017 op staande voet ontslagen. Op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 15 april 2017 is werknemer met ingang van 17 april 2015 in dienst getreden bij een ander meubelbedrijf. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer (onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet) afgewezen.

Oordeel

Het hof stelt vast dat tussen partijen de feiten inzake het pottenincident in 2011, het incident waarbij werknemer zich in de winkel van Hout van Hout heeft bevonden terwijl hij daar niets te zoeken had en daarbij een blik heeft geworpen dan wel heeft gekeken achter de balie van Hout van Hout in 2016, en het incident waarbij werknemer zich via een e-mailaccount heeft uitgeven voor een (potentiële) klant, in grote lijnen niet ter discussie staan. Wel geven werknemer en Mapal ieder aan die feiten een andere uitleg. Gelet op dit (potten)incident en het voortschrijdende inzicht van werknemer hierover, had hij moeten beseffen dat zijn

integriteit een punt van aandacht was en dat zijn werkgever van hem verwachtte dat hij de officiële waarschuwing op dit punt ter harte zou nemen. Niettemin hebben de gedragingen van werknemer ertoe geleid dat zijn integriteit in 2016 wederom ter discussie is komen te staan. Vervolgens is de integriteit van werknemer bij Mapal blijkens de e-mail van 20 januari 2017 verder onder druk komen te staan door het incident in januari 2017 waarbij hij zich bij de concurrent heeft uitgegeven voor een klant om zodoende op een oneigenlijke manier informatie over de handelwijze van die klant ten opzichte van die concurrent te krijgen. Gebleken is dat werknemer op 5 februari, 19 maart en 9 april 2017 meer uren heeft ingevuld op de urenlijst dan hij heeft gewerkt op die dag. Gezien het vorenstaande oordeelt het hof in navolging van de kantonrechter, gelet op de in de ontslagbrief van 11 april 2017 vermelde incidenten, dat de urenkwesitie van 9 april 2017 voor Mapal de bekende druppel is geweest die de emmer deed overlopen, waardoor zij alle vertrouwen in (de integriteit van) werknemer heeft verloren. In de afweging van de omstandigheden wegen de omstandigheden die vóór werknemer pleiten, te weten dat hij een 52-jarige goede en gedreven verkoper is met een dienstverband van 18 jaar bij Mapal, daar niet voldoende tegen op. Het hof oordeelt dan ook dat van Mapal op grond van een dringende reden niet kon worden geleverd de arbeidsovereenkomst met werknemer nog langer te laten voortduren. Uit de toelichting op grief II volgt dat werknemer bij gebreke van opzet of schuld de verschuldigdheid van de toegewezen gefixeerde schadevergoeding betwist. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen oordeelt het hof dat de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden aan werknemer kan worden verweten omdat deze is gelegen in aan hem toe te rekenen gedragingen. Aldus is sprake van de in artikel 7:677 lid 2 BW bedoelde schuld. Nu werknemer de berekening van Mapal niet heeft betwist en de juiste termijn in acht is genomen, stelt het hof vast dat werknemer deze gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is aan Mapal. Omdat de grieven falen dient het hoger beroep te worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:2295

Zaaknummer: 200.225.601

Rechters: C. Hoogland, E.J. van der Poel en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: S.J.M. Masselink en R.C.A.J. Beks

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 1, 7:677 lid 2 BW, 7:677 lid 3 en 7:683 lid 3 BW