

RECHTSPRAAK

werknemster/Aldi Culemborg B.V.

Ontslag op staande voet na procedurele fout in prijsverlaging niet rechtsgeldig, wegens ontbreken opzettelijk handelen werknemer.

Feiten

Werkneemster (1982) is op 1 mei 2000 in dienst getreden bij Aldi, in eerste instantie voor bepaalde tijd en vervolgens voor onbepaalde tijd. Laatstelijk vervulde werkneemster de functie van eerste vervangend filiaalleider voor 32 uur per week tegen een salaris van € 1.949,48 bruto per maand. Werkneemster is op 27 juni 2018 op staande voet ontslagen omdat zij op 17 juni in strijd met de interne regels een prijsverlaging zou hebben doorgevoerd op producten die zij daarna zelf heeft gekocht. In augustus 2018 heeft werkneemster een baan gevonden bij Lidl. Werkneemster verzoekt betaling van de transitievergoeding, achterstallig loon en billijke vergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake was van een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen. Tegen dit oordeel keert werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Geen dringende reden wegens ontbreken welbewust handelen werknemster

Zoals gezegd kan worden vastgesteld dat werkneemster in strijd met de procedure een prijsverandering het kassasysteem heeft doorgevoerd. De hiervoor beschreven omstandigheden dwingen, gelet ook op het relaas van werkneemster, echter niet tot de conclusie dat werkneemster dit welbewust heeft gedaan en dat zij uit was op het behalen van eigen voordeel. Daarvoor zijn overige omstandigheden nodig die de gang van zaken op 17 juni 2018 nader inkleuren en in het door Aldi gestelde daglicht plaatsen. Aldi heeft aangevoerd dat het onwaarschijnlijk is dat werkneemster als gevolg van de drukte is vergeten de procedure af te ronden. Het had op de weg van Aldi gelegen die stelling nader te onderbouwen, bijvoorbeeld door inzicht te geven in het aantal klanten dat die dag de winkel heeft bezocht en de tijdstippen waarop. Dat heeft Aldi echter niet gedaan. Aldi heeft in de ontslagbrief gesteld dat twee deco-kistjes door werkneemster al enige tijd voor 17 juni 2018 apart zijn gezet. Die omstandigheid zou de gang van zaken op 17 juni 2018 kunnen kleuren maar tegenover de betwisting door werkneemster dat zij die kistjes apart heeft gezet, heeft Aldi niets aangevoerd ter onderbouwing van deze gestelde omstandigheid. Het hof houdt het er dan ook op dat er geen sprake van is dat werkneemster twee deco-kistjes apart heeft gezet.

Loonbegrip onregelmatige opzegging

Met het oordeel dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, staat vast dat Aldi de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. Onbestreden is dat bij een regelmatige opzegging de einddatum 1 november 2018 zou zijn geweest. Aldi heeft in haar verweerschrift in eerste aanleg aangevoerd dat de omzetvergoeding en vakantietoeslag door werkneemster ten onrechte is meegerekend in de verzochte vergoeding van € 8.808,96. Daarin gaat het hof niet mee. Onder loon dient te worden verstaan al hetgeen de werkgever aan de werknemer verschuldigd is ter zake van de bedongen arbeid. Dit betekent dat daaronder ook de vakantietoeslag dient te worden gerekend. Datzelfde geldt voor de omzetvergoeding.

Transitievergoeding

Naar het oordeel van het hof is Aldi ook de transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd. Zoals hiervoor is overwogen kan werkneemster worden verweten dat zij de prijsveranderingsprocedure niet zorgvuldig heeft uitgevoerd en dat is weliswaar verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW. Aan werkneemster zal dan ook de verzochte en voor wat betreft de hoogte niet bestreden transitievergoeding van € 16.759,73 bruto worden toegewezen.

Billijke vergoeding

Het hof heeft geoordeeld dat de genoemde omstandigheden geen dringende reden voor een ontslag op staande voet opleveren en niet ernstig verwijtbaar zijn. Dat neemt niet weg dat het onzorgvuldig is dat werkneemster de prijsveranderingsprocedure niet juist heeft toegepast. Zoals Aldi heeft toegelicht ter zitting, dient die procedure er juist toe om te kunnen controleren welke prijsveranderingen zijn doorgevoerd. Werkneemster diende als eerste vervangend filiaalleidster dan ook van de urgentie van die procedure doordrongen te zijn. In de dagen na 17 juni 2018 heeft werkneemster, bijvoorbeeld naar aanleiding van het whatsapp-bericht op 18 juni 2018, de door haar gepleegde verzuimen in de prijsveranderingsprocedure ook niet alsnog hersteld c.q. alsnog alle stappen van de procedure doorlopen. Juist nu werkneemster zelf twee deco-kistjes had gekocht, had zij zich, als eerste vervangend filiaalleidster, er bewust van moeten zijn dat hiermee de schijn kon worden gewekt dat zij zichzelf wilde bevoordelen en had zij zich alsnog moeten realiseren dat zij de prijsveranderingsprocedure nog niet had afgerond. Dat de handelwijze door Aldi hoog is opgenomen en het vertrouwen in werkneemster ernstig onder druk is komen te staan, wekt dan ook geen verbazing. Dat Aldi op deze gronden een ontbindingsprocedure zou zijn gestart is dan ook voorstelbaar. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding houdt het hof er dan ook rekening mee dat het nalaten van werkneemster binnen een zekere periode na 17 juni 2018 aanleiding zou zijn geweest voor Aldi om de arbeidsovereenkomst (met succes) te laten ontbinden. De inkomensschade is, gelet daarop, in duur beperkt. Daar komt bij dat werkneemster binnen twee maanden een nieuwe baan heeft gevonden, zij het dat het om een contract voor bepaalde tijd gaat. Werkneemster heeft gesteld dat zij daarnaast minder verdient met haar nieuwe baan bij Lidl. Zij heeft echter nagelaten deze stelling met loonstroken te

onderbouwen. Wanneer het hof verder nog acht slaat op de transitievergoeding die werkneemster zal ontvangen maar aan de andere kant ook op de voorstelbare impact die het ontslag op staande voet op werkneemster heeft (gehad) na zo'n lange staat van dienst, acht het hof termen aanwezig de billijke vergoeding te bepalen op € 5.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3660

Zaaknummer: 200.252.929

Rechters: S.C.P. Giesen, H.J.M. van den Hurk en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: T. Kocabas en W.J. Nieuwenhuis

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:673 BW