

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet wegens diefstal van Buddha to Buddha-armband, nu volledige en correcte werking van het camerasysteem in de supermarkt niet is bewezen.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een Jumbosupermarkt in Hellevoetsluis. Werkneemster, geboren op 25 februari 1969, is op 22 augustus 2000 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van kassa- en servicebaliemedewerkster. Het salaris van werkneemster bedroeg laatstelijk € 1.295,56 bruto per vier weken. In de supermarkt wordt gebruikgemaakt van een beveiligingssysteem met camera's. Eén camera is gericht op de servicebalie. De camera is voorzien van een sensor waardoor, kort gezegd, alleen opnames worden bewaard als de camera bewegingen waarneemt. Op dinsdag 9 februari 2021 was werkneemster werkzaam achter de servicebalie. Om 17:20 uur heeft een collega aan werkneemster meegedeeld dat zij in de supermarkt een Buddha to Buddha-armband had gevonden en deze afgegeven aan werkneemster. Op de camerabeelden is te zien dat werkneemster om 17:20:29 uur het deurtje van de linkerkast onder de servicebalie heeft geopend en de armband daarin heeft opgeborgen. Om 17:24:28 uur heeft werkneemster opnieuw het kastdeurtje geopend. Zij bukte naar beneden naar de middelste plank en zij rommelde daar wat met haar hand in het kastje. Daarna heeft zij het kastdeurtje weer dichtgedaan. Vlak daarna heeft werkneemster om zich heen gekeken en om 17:24:48 uur heeft zij wederom het kastdeurtje geopend, een voorwerp uit het kastje gepakt en in haar linkerbroekzak gestopt. Om 17:40:44 uur heeft werkneemster haar mobiele telefoon uit het kastje gepakt en in haar linkerachterzak gedaan. Om 17:43 uur heeft werkneemster haar werkplek verlaten. Op woensdag 10 februari heeft de klant die de armband is verloren bij werkgeefster gevraagd of de armband is gevonden. Toen bleek dat de armband niet meer in het kastje onder de servicebalie lag. Werkgeefster heeft op zondag 14 februari 2021 een bedrijfsrechercheur ingeschakeld. Op maandag 15 februari 2021 heeft deze een gesprek gehad met werkneemster. Tijdens dat gesprek zijn ook camerabeelden bekeken. De bedrijfsrechercheur heeft van dat gesprek een verslag opgesteld dat door werkneemster is ondertekend. Na het gesprek is werkneemster direct geschorst. Tijdens een op donderdag 18 februari 2021 gehouden telefoongesprek is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgeefster heeft bij voorwaardelijk zelfstandig verzoek verzocht om werkneemster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ad € 2.065,49. De kantonrechter heeft werkneemster veroordeeld om aan werkgeefster de gefixeerde schadevergoeding te voldoen en de overige verzoeken afgewezen. In hoger beroep verzoekt werkneemster het hof om toekenning van een billijke vergoeding van € 101.053,44 bruto.

Oordeel

Dringende reden

Op basis van de camerabeelden lijkt de conclusie in beginsel gerechtvaardigd dat werkneemster, en niet iemand anders, op 9 februari 2021 om 17:24:48 uur de armband uit het kastje heeft gepakt. Zij is immers de enige die, op de camerabeelden waarneembaar, een voorwerp uit het kastje heeft gepakt. Werkneemster heeft dat tegenover de bedrijfsrechercheur weliswaar ontkend, maar kon in het gesprek met de bedrijfsrechercheur niet verklaren wat zij dan wel op dat moment uit het kastje zou hebben gepakt. Pas tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg heeft werkneemster gesteld dat zij inmiddels een sterk vermoeden had dat zij toen haar kluisleuteltje heeft gepakt. Werkgeefster heeft dat vervolgens gemotiveerd betwist en werkneemster heeft niet nader kunnen onderbouwen dat zij om 17:24:48 uur daadwerkelijk een kluisleuteltje heeft gepakt. Beoordeeld dient vervolgens te worden of het camerasysteem betrouwbaar is en of in deze zaak op de beelden daarvan mag worden afgegaan. Werkgeefster heeft hiertoe twee schriftelijke verklaringen overgelegd van Stanley Security Nederland B.V., de leverancier van het camerasysteem, en een technisch deskundige. Met werkneemster is het hof van oordeel dat de overgelegde toelichtingen op de werking van het camerasysteem fouten in het systeem en in bijvoorbeeld de software niet uitsluiten. Bovendien werkt het camerasysteem volgens de toelichtingen niet absoluut, in de zin dat iedere beweging of andere trigger wordt vastgelegd en bewaard, maar worden slechts de beelden die voldoen aan de ingevoerde instellingen ofwel de bewegingsdrempel bewaard. Het voorgaande betekent dan ook dat er naar het oordeel van het hof onvoldoende zekerheid is dat de armband op 9 februari 2021 door werkneemster is onvreemd en dat geen andere medewerker of derde in de gelegenheid is geweest om de armband weg te nemen. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster om het ontslag op staande voet te vernietigen derhalve ten onrechte afgewezen. Om die reden zal het hof op grond van artikel 7:683 lid 3 BW aan werkneemster een billijke vergoeding toekennen.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof bepaalt de hoogte van de billijke vergoeding met inachtneming van de door de Hoge Raad in het *New Hairstyle*-arrest geformuleerde gezichtspunten. Het hof overweegt in dit verband dat aangenomen moet worden dat werkneemster na herstel van de arbeidsovereenkomst in ieder geval nog twee jaar in dienst zou zijn gebleven van werkgeefster. Uitgaande van het salaris van werkneemster en rekening houdend met 8% vakantiebijslag daarover bedraagt het inkomensverlies van werkneemster over een periode van twee jaar in totaal € 36.380 bruto. Het hof ziet geen aanleiding om hierbij rekening te houden met een eventueel recht van werkneemster op een WW-uitkering, omdat thans niet vaststaat dat werkneemster in aanmerking zal komen voor een WW-uitkering. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt het hof wel rekening met de duur van de arbeidsovereenkomst (ruim twintig jaar), de leeftijd van werkneemster (thans 52 jaar) en met de in het nadeel van werkgeefster uitvallende factoren risicosfeer en verwijtbaarheid. Dat geen dringende reden voor het ontslag op staande voet kan worden vastgesteld, ligt geheel

in de risicosfeer van werkgeefster en van het onterechte ontslag op staande voet kan werkgeefster een ernstig verwijt worden gemaakt. Het hof weegt ook mee dat werkneemster gelet op de aard van de dringende reden die werkgeefster ten onrechte aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, vermoedelijk beperkte mogelijkheden heeft om een vergelijkbare baan te verkrijgen bij een supermarkt of in de detailhandel in haar woonomgeving. Het hof ziet in de omstandigheden van het geval aanleiding de billijke vergoeding te bepalen op een bedrag van € 50.000 bruto. Werkgeefster zal ook worden veroordeeld tot betaling aan werkneemster van de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2565

Zaaknummer: 200.298.102/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.T. Nijhuis en A.J.P. Schild

Advocaten: M. van Gastel en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: 7:683 BW