

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst supermarktmanager ALDI. ALDI heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een te harde aanpak. Toewijzing billijke vergoeding van € 50.000.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2013 in dienst getreden van ALDI Deventer B.V. (hierna: ALDI) in de functie van District Sales Manager (hierna: DSM). Als DSM geeft werkneemster leiding aan de zeven filialen die tot haar district behoren. Werkneemster heeft van 15 mei tot en met 1 juni 2021 vakantie gehad. Tijdens die vakantie heeft de leidinggevende van werkneemster een melding gekregen van een collega van werkneemster, inhoudende dat werkneemster actieartikelen voor zichzelf had gereserveerd en voor andere artikelen een verzoek had gedaan voor een prijsverlaging, waarna ze die artikelen zelf had gekocht. Vervolgens is werkneemster op 2 juni 2021 uitgenodigd op kantoor voor een bespreking. In het gesprek van 2 juni heeft ALDI werkneemster geconfronteerd met de mededelingen van haar collega. Werkneemster heeft gezegd dat zij vond dat zij de regels niet had overtreden. Tijdens het gesprek is gesproken over de mogelijkheid van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 7 juni 2021 is aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst toegezonden. Hierna heeft op vrijdag 18 juni 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevendenden waarin onder meer is genoemd dat de aanpak van het verwijt aan werkneemster niet goed is gegaan. Er zou ook gesproken kunnen worden over een mogelijke terugkeer naar de werkplek. In zijn e-mail van 21 juni 2021 heeft de leidinggevende aan werkneemster medegedeeld dat terugkeer voor werkneemster een dusdanige belemmering zal zijn dat dit geen reële optie meer is. Na dit bericht zijn de gemachtigden van partijen ingeschakeld die vervolgens hebben getracht tot overeenstemming te komen. Partijen hebben in augustus tot en met oktober een mediationtraject doorlopen maar dat heeft niet tot overeenstemming geleid. ALDI verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

ALDI heeft gezien de inhoud van het verzoekschrift blijkbaar ook bedoeld aan het verzoek ten grondslag te leggen dat het functioneren van werkneemster beneden de maat was. Daargelaten of die stelling is onderbouwd is er geen verbetertraject gevolgd. Het functioneren van werkneemster kan dan ook geen rol spelen in de beoordeling van de redelijke grond voor ontbinding. ALDI heeft gesteld dat de het vertrouwen in werkneemster door de verweten gedragingen een forse deuk heeft opgelopen. Gezien de verklaringen die werkneemster hierover heeft afgelegd valt daar het nodige op af te dingen. Het is de vraag of werkneemster

de regels omtrent reserveren en afprijzen heeft overtreden. Het afprijzen van de producten had bijvoorbeeld te maken met het feit dat deze al anderhalf jaar met een beschadigde verpakking in het magazijn stonden, terwijl eerder door ALDI was aangemoedigd dat je iedere cent aan omzet moet pakken. Zeker gezien deze context vormden deze feiten geen zware overtredingen. De kantonrechter gaat ervan uit dat de leidinggevende op 2 juni 2021 werkneemster zodanig fors de wacht heeft aangezegd dat er voor ALDI twee mogelijkheden waren: een vaststellingsovereenkomst of anders een ontbindingsprocedure. Deze opstelling van de leidinggevende moet als buitenproportioneel worden gekwalificeerd. Het is logisch dat werkneemster zich als gevolg hiervan onevenredig zwaar aangevallen heeft gevoeld. Ter zitting heeft de leidinggevende meegedeeld dat het zijn intentie is geweest dat werkneemster bij ALDI zou terugkeren. Dit volgt echter niet uit zijn mail van 21 juni 2021 waarin hij terugkeer niet reëel acht. Thans moet dan ook geconstateerd worden dat er sprake is van een ernstige en onherstelbare breuk in het voor een duurzame en vruchtbare verdere samenwerking benodigde wederzijds vertrouwen, zodanig dat voortzetting van het dienstverband niet meer van verzoekster kan worden geveerd. De kantonrechter is verder van oordeel dat ALDI een ernstig verwijt van de verstoring valt te maken. Voor het aansturen op beëindiging was volstrekt onvoldoende grondslag en ALDI had veel eerder eenduidig en expliciet afstand moeten nemen van haar veel te harde aanpak. Deze gedragingen leiden tot een toekenning van een billijke vergoeding van € 50.000 nu werkneemster gedurende negen jaar zeer gewaardeerd was en aannemelijk is dat zij door deze gebeurtenissen reputatieschade heeft opgelopen. Werkneemster heeft in het verweerschrift aandacht gevraagd voor de advocaatkosten die voor een aanzienlijk gedeelte betrekking hebben op de periode voorafgaand aan deze procedure. Deze kosten kunnen echter niet in de billijke vergoeding worden meegerekend; daarom zal een tegemoetkoming in een afzonderlijk nettobedrag worden toegewezen. Deze tegemoetkoming zal worden toegewezen tot een bedrag van € 6.000 netto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:7104

Zaaknummer: 9579820 HA VERZ 21-70

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: R.G. Kamphuis, A.D. Klaver, A.J.C. van Gurp en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW en 7: 671b BW