

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig en geen transitievergoeding. Storemanager van H&M verwerkt retour gekomen kleding dubbel in administratie en schakelt op kassa gerichte camera tijdelijk uit. Verduistering niet vast komen te staan.

Feiten

Werknemer is op 20 juni 2008 in dienst getreden van H&M HENNIS EN MAURITZ NETHERLANDS B.V. (hierna: H&M) en vervulde laatstelijk de functie van storemanager in filiaal A tegen een brutomaandsalaris van € 3.128,55 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Ingevolge het handboek van H&M zal ontslag op staande voet volgen in geval van diefstal en fraude en kan, als daartoe aanleiding bestaat, gebruik worden gemaakt van verborgen camera's. Ook wordt voorgeschreven hoe je (klacht)retouren kan uitvoeren op de kassa. Op 21 oktober 2021 heeft X geconstateerd dat werknemer extreem veel klachtretouren afhandelde. Op verzoek van X zijn de camerabeelden van de betreffende data bekeken en de bijbehorende kassabonnen opgezocht. Op 26 oktober 2021 is werknemer uitgenodigd voor een gesprek waarin hij is geconfronteerd met zijn handelwijze en de bijbehorende camerabeelden. Bij brief van 27 oktober 2021 is aan werknemer medegedeeld dat een onderzoek zal worden gestart en dat hij wordt geschorst met behoud van loon. Op 2 november 2021 is het onderzoek afgerond. Op 4 november 2021 is de uitkomst van het onderzoek met werknemer besproken en is hij op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat H&M de volgende gedragingen als dringende redenen heeft aangemerkt: (i) het in strijd met het beleid aanmaken van twee verschillende retouren voor hetzelfde artikel, (ii) een biljet van tien euro uit de kassa in zijn broekzak stoppen, (iii) het uitschakelen van een camera en het vervolgens aanmaken van een klachtretour, (iv) het aanmaken van een klachtretour voor een fictieve klant en (v) het zonder noodzaak aanwezig zijn in de kluisruimte en het verrichten van onnodige handelingen in de kluis. Op 22 november 2021 heeft werknemer H&M verzocht het ontslag in te trekken en de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. H&M heeft hier niet mee ingestemd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag.

Oordeel

In eerste aanleg is het ontslag op staande voet rechtsgeldig bevonden. Werknemer grieft allereerst tegen het oordeel dat aan de onverwijldseis is voldaan. Het hof is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. Binnen twee weken na het ontdekken van de onregelmatigheden is het onderzoek afgerond. Heel kort daarna is werknemer gehoord en is het besluit genomen. Alle stappen zijn voldoende voortvarend genomen. Werknemer grieft

daarnaast tegen het oordeel dat sprake is van een dringende reden. Volgens het hof betreffen de in eerste aanleg aanvullend door H&M gestelde feiten weliswaar nieuwe feiten, maar zijn het slechts voorbeelden van de in de ontslagbrief genoemde ontslaggronden. Deze feiten kunnen dan ook worden betrokken bij het oordeel. Het hof is verder van oordeel dat de gedragingen (i) en (iii) van werknemer zijn vast komen te staan en dat deze zowel ieder voor zich als in onderlinge samenhang een dringende reden opleveren. Van belang acht het hof dat werknemer als storemanager een voorbeeldfunctie had en dat binnen H&M een zero tolerance-beleid geldt op het gebied van fraude en diefstal. Tot slot grieft werknemer tegen het oordeel dat hij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Het hof overweegt dat weliswaar sprake is van een lang dienstverband van 13 jaar, maar niet van een relatief kleine misstap. Met name gezien de ernst en frequentie van de werknemer verweten gedragingen, ziet het hof geen grond om al dan niet gedeeltelijk een transitievergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1497

Zaaknummer: 9604390 \ EA VERZ 21-814

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en T.S. Pieters

Advocaten: J.S. Dallinga en L. Groeneveld

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en