

RECHTSPRAAK

Pot en Mand B.V./werknemer

Werknemer verkoopt producten contant zonder btw en draagt de opbrengst niet af aan werkgever. Voorwaardelijke ontbinding wegens vertrouwensbreuk zonder toekenning vergoeding

Werknemer is sedert 24 februari 1999 in dienst van Pot en Mand (hierna: PTMD), laatstelijk als algemeen medewerker/verkoper cash & carry bij een style centre. Werknemer is op staande voet ontslagen nadat uit onderzoek is gebleken dat hij blikken verf buiten de kassa om heeft verkocht en het geld in eigen zak heeft gestoken. Uit verder onderzoek bleek dat werknemer in juli 2013 een ex-medewerker contante verkopen had laten doen, zonder btw, welke aankopen evenmin via de kassa waren verlopen en waarvan het geld ook niet was afgedragen. Ook bij een mysteryshopper bleek werknemer het contant afgerekende geld in eigen zak te stoppen. Thans verzoekt PTMD voorwaardelijke ontbinding. Gesteld wordt dat de vertrouwensrelatie tussen partijen door toedoen van werknemer diepgaand en onherstelbaar verstoord is geraakt, zeker nu na het ontslag op staande voet is gebleken dat werknemer opzettelijk technieken heeft gebruikt om zijn verzuim te verhullen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet hoeft in deze procedure niet te worden geoordeeld. Aan het ontbindingsverzoek is geen dringende reden ten grondslag gelegd. Uit de ingebrachte stukken en hetgeen PTMD daarover ter zitting heeft toegelicht blijkt duidelijk dat PTMD werknemer verwijt producten uit haar assortiment contant en zonder btw te hebben verkocht én de opbrengst niet te hebben afgedragen. Werknemer heeft erkend verkopen contant te hebben afgerekend en daarbij geen btw in rekening te hebben gebracht. Dat en aan wie hij de ontvangen bedragen heeft afgedragen, heeft werknemer niet eerder dan ter terechtzitting toegelicht. Pas toen heeft werknemer betoogd dat hij hiertoe opdracht had van zijn leidinggevende, dan wel dit deed met zijn medeweten. Nog los van het feit dat deze gang van zaken hoogst onaannemelijk voorkomt, is het opmerkelijk dat werknemer dit dan niet eerder heeft aangevoerd en daar pas op zo'n laat moment mee komt, dat PTMD daarop niet in overleg met de leidinggevende kan reageren. De kantonrechter gaat dan ook uit van de juistheid van de lezing van de gang van zaken van PTMD. PTMD heeft terecht het vertrouwen in werknemer verloren. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden. Op gronden van billijkheid komt aan werknemer geen vergoeding toe. De gedragingen liggen geheel in zijn risicosfeer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:7144

Zaaknummer: EA 13-1014

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.B. Kloosterman en R.G. de Vries

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW