

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster wordt – naar later blijkt – onterecht geschorst wegens verduistering van kasgelden. Werkgever is gedurende periode van situationele arbeidsongeschiktheid gehouden tot loondoorbetaling.

Werkneemster is sinds 2005 in dienst in een gecombineerde functie van administratief medewerkster en verkoopster. Tijdens het opstellen van de jaarrekening is in 2012 een kasverschil van ongeveer € 70.000 geconstateerd. Aan werkneemster is twee keer voorgesteld om een leugendetector test te ondergaan, hetgeen zij heeft geweigerd. Op 9 juni 2012 is werkneemster geschorst op verdenking van het verduisteren van € 80.000 aan kasgelden. Uit onderzoek is gebleken dat het kasverschil niet heeft bestaan en dat een fout is gemaakt in een Excel-sheet. Op 20 juli 2012 is de schorsing opgeheven. Werkneemster heeft zich vanaf 1 augustus 2012 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van situationele arbeidsongeschiktheid. Op verzoek van werkneemster is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2012 onder toekenning van een vergoeding van € 6.360,52 ontbonden. Werkneemster vordert loondoorbetaling over de maanden augustus tot en met oktober 2012.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De situatie die in de onderhavige zaak aan de orde is, wordt ook wel aangeduid als situationele arbeidsongeschikt (HR 27 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC7669, Mak/SGBO). In dit geval is voldoende aannemelijk dat werkneemster van augustus tot en met oktober haar werkzaamheden niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen. Hiertoe is redengevend dat werkneemster een grote verantwoordelijkheid is gegeven met betrekking tot de boekhouding, terwijl zij daarvoor beperkt was opgeleid. Dat dan bij controle de boekhouding niet (geheel) leek te kloppen, moet voornamelijk op het conto van werkgever worden geschreven. Gelet op de zware beschuldigingen aan het adres van werkneemster, de bekendheid ervan bij de collega's van werkneemster in de winkel en in het winkelcentrum, de eis van werkgever dat werkneemster zich moest onderwerpen aan een leugendetector test, de wijze waarop de non-actiefstelling heeft plaatsgevonden, het tijdsverloop daarna, en de emoties die in deze periode dermate hoog zijn opgelopen, alsmede de vertrouwensbreuk die aan beide kanten is ontstaan, kon van werkneemster in redelijkheid niet worden verwacht dat zij op het werk zou verschijnen voor een (mediation)gesprek met als enkel doel te komen tot werkhervatting. Daarnaast wordt meegewogen dat werkneemster met voortvarendheid heeft gehandeld om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te laten eindigen. Zij heeft eerst een beëindigingsvoorstel gedaan. Direct daarna, toen bleek dat werkgever niet wilde praten over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd, heeft zij binnen twee weken

een ontbindingsverzoek ingediend. In zoverre heeft zij geen tijd verspild en is haar loonvordering niet onredelijk. Volgt toewijzing van de loonvordering.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:3164

Zaaknummer: 2174504 \ CV EXPL 13-31430

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: A. Quispel en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW