

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sauna Woudfennen B.V.

Werkgever stelt pas drie respectievelijk zes maanden nadat onregelmatigheden in het kassysteem zijn geconstateerd een onderzoek in, waarna werkneemster op staande voet wordt ontslagen. Niet voldaan aan onverwijldheidsvereiste.

Werkneemster is in dienst van Sauna Woudfennen, laatstelijk in de functie van receptioniste/telefoniste, alsmede manager beauty. Zij is arbeidsongeschikt. Medio 2014 is de Woudfennen door De Haan Kassasystemen (hierna te noemen: De Haan), erop gewezen dat er onregelmatigheden voorkwamen in de kasadministratie van de Woudfennen. Naar aanleiding van een onderzoek door onderzoeksbureau Q&A (het onderzoek heeft met name betrekking op verkoop en inname van cadeaubonnen) is werkneemster op staande voet ontslagen. Zij vordert voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag nietig is en vordert wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door de Woudfennen overgelegde verklaring van 4 december 2014 wordt niet in de beoordeling betrokken, omdat de Woudfennen van de inhoud van de verklaring pas op de hoogte is geraakt, nadat werkneemster op staande voet is ontslagen. De kantonrechter is van oordeel dat de Woudfennen eind mei 2014, toen zij zowel door De Haan erop was gewezen dat er bepaalde zaken niet klopten in het kassysteem als door een medewerker erop was gewezen dat er cadeaubonnen, uitgeschreven door werkneemster, door verschillende klanten waren ingediend met hetzelfde codenummer, concrete aanwijzingen had waaruit zou kunnen worden afgeleid dat werkneemster mogelijk iets had gedaan dat als een dringende reden kon worden aangemerkt. De Woudfennen had eerder dan na de zomer een nader onderzoek moeten instellen. Evenmin heeft zij een goede verklaring gegeven voor het gegeven dat zij haar bevindingen, zoals de Woudfennen heeft gesteld, pas begin november 2014 aan Q&A heeft voorgelegd. Een en ander nog daargelaten dat de Woudfennen heeft nagelaten een rapport of een verklaring van Q&A te overleggen waaruit blijkt dat het onderzoek begin november 2014 heeft plaatsgehad, is gesteld noch gebleken dat Q&A met nieuwe bevindingen is gekomen en dat de Woudfennen niet eerder bekend was met feiten en omstandigheden die maakten dat werkneemster op staande voet diende te worden ontslagen. Ook heeft de Woudfennen nagelaten een goede verklaring te geven voor het gegeven dat zij bij brief van 22 oktober 2014, derhalve ná het moment dat zij reeds met de bevindingen van haar eigen onderzoek bekend was, nog aan werkneemster heeft meegedeeld uit te zien naar een prettige samenwerking. Nu tussen het eerste moment dat er mogelijk iets niet zou kloppen respectievelijk het moment dat de Woudfennen op de hoogte

was van de geconstateerde bevindingen, althans redelijkerwijs op de hoogte daarvan had kunnen zijn, en het moment van het gegeven ontslag zes maanden respectievelijk drie maanden ligt, wordt geoordeeld dat het gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld is geschied. De loonvordering wordt toegewezen. De gevorderde wedertewerkstelling wordt afgewezen, nu de arbeidsovereenkomst bij beschikking van heden wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:168

Zaaknummer: 3600174 / CV EXPL 14-13389

Rechters: J.A. Werkema

Advocaten: W.T. van der Leij en F.F.P.M. Vermeer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW