

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sally Beauty Netherlands B.V.

Ontslag op staande voet wegens leugen over kasverschil is niet onverwijld gegeven. Voorwaardelijke ontbinding wegens verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) handelen.

Werkneemster is sedert 23 september 2013 in dienst van Sally Beauty en is laatstelijk werkzaam in de functie van vestigingsmanager. Op 4 augustus 2015 is een kasverschil van ongeveer € 1.500 vastgesteld. Daarover is met werkneemster ter plaatse gesproken, waarbij zij heeft verklaard dat zij het geld op 3 augustus had geteld, dat zij daarbij 90 briefjes van € 50 heeft geteld, maar abusievelijk op het stortingsformulier te weinig biljetten heeft vermeld. Zij heeft verklaard dat het bedrag op de specificatie onjuist is, maar dat het volledige bedrag in de seal bag op 3 augustus 2015 was afgestort. Sally Beauty heeft werkneemster daarop direct op non-actief gesteld tot het moment dat zij van de bank concreet zou vernemen hoeveel en hoe er gestort is. Werkneemster is uitgenodigd voor een vervolgesprek op 11 augustus 2015. Op 11 augustus 2015 heeft de bank laten weten dat de telling nog niet had plaatsgevonden. Dit vanwege opstartproblemen met een ander bedrijf dat het 'serven' van deze seal-bagautomaten uitvoert. Op 11 augustus 2015 is werkneemster vanwege het geconstateerde kastekort op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging. Sally Beauty voert verweer en verzoekt voorwaardelijke ontbinding op grond van artikel 7:671b jo. artikel 7:669 lid 3 BW, primair de grond onder e.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naast het bestaan van een dringende reden voor opzegging, is op grond van artikel 7:677 lid 1 BW vereist dat de opzegging onverwijld plaatsvindt. Aan dit vereiste is niet voldaan. Hoewel Sally Beauty voldoende reden had om een nader onderzoek naar de afstorting van het geld in te stellen, heeft zij niet afgewacht of de seal bag inderdaad het hogere bedrag zou bevatten dat door werkneemster was genoemd. Zij heeft in plaats daarvan het ontslag op staande voet gebaseerd op de leugen van werkneemster over het tijdstip van afstorten van de seal bag, een gegeven dat bij haar al op 6 augustus 2015 bekend was. Uitgaande van die datum is het ontslag op 11 augustus 2015 niet onverwijld gegeven. De opzegging wordt vernietigd en de loonvordering wordt toegewezen.

Ten aanzien van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt als volgt geoordeeld. Wat betreft de situatie op 4 augustus 2015 is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster op meerdere punten verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat vooralsnog onvoldoende is aangetoond dat sprake is geweest van fraude of handelen in strijd met bij de werkgever

geldende procedurevoorschriften. Werkneemster was bevoegd om het geld uit de kluis mee te nemen en af te storten. Dit neemt niet weg dat zij zonder meer verwijtbaar heeft gehandeld. Allereerst omdat zij zo'n groot bedrag van de werkgever, dat haar uit hoofde van haar functie is toevertrouwd, op een plaats achterlaat waar zij er niet meer de beschikking over heeft. Daarnaast door op 4 augustus 2015 dit niet te vertellen en in strijd met de waarheid mee te delen dat zij het geld al op 3 augustus 2015 had afgestort. Met name in het licht van de door haar gestelde rekenfout en foute vermelding van het aantal briefjes van € 50 op het afstortingsformulier, had van werkneemster verwacht mogen worden dat zij op dat moment daarover openheid van zaken had gegeven. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Daarbij wordt meegewogen dat werkneemster werkzaam is in de functie van vestigingsmanager, op wie de werkgever gezien de daaraan verbonden taken en verantwoordelijkheden zonder meer moet kunnen vertrouwen. Er is geen aanleiding om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat in zaken die voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid het bewijsrecht in beginsel van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. In de onderhavige zaak is dat van belang, omdat de kantonrechter van oordeel is dat partijen er belang bij hebben op korte termijn duidelijkheid te krijgen over het einde van de arbeidsovereenkomst. Verdere bewijsvoering met de mogelijkheid van tegenbewijs zal gezien hetgeen bewezen zou moeten worden geruime tijd in beslag nemen en is daarom met dat belang strijdig. De kantonrechter zal daarom oordelen op grond van de thans beschikbare gegevens en concludeert dat Sally Beauty niet aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster als vereist. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding (€ 1.765).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8027

Zaaknummer: EA VERZ 15-912

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: M.R. Backer en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW