

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet onterecht. Werkgever heeft te weinig gesteld omtrent de beweerde greep uit de kas door werknemer om daarop enige bewijsopdracht te kunnen baseren. Samengestelde dringende reden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2016 in dienst bij werkgever als algemeen manager. Op 9 november 2016 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij onder meer kasgeld zou hebben weggenomen. Op 2 december 2016 heeft werkgever aan werknemer onder meer geschreven dat er nieuwe gronden zijn om werknemer op staande voet te ontslaan. De nieuwe dringende reden was dat werknemer vrijwel al het tegoed dat op een Dinerbon stond die niet voor hem bedoeld was, heeft weggenomen. Werknemer is het niet eens met het ontslag op staande voet en vordert onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

(Samengestelde) dringende reden

Uit de formulering van de dringende reden in de brief van 9 november 2016 volgt dat werknemer is ontslagen om twee redenen: (1) de constatering dat hij kasgeld heeft weggenomen, en (2) dat hij geld dat bedoeld was voor de heer X heeft weggenomen althans zonder toestemming onder zich hield. Die handelwijze vormde voor werkgever de (samengestelde) dringende reden 'tezamen met maar ook los van de andere incidenten'. Uit deze redactie van de ontslagbrief volgt dat eerdere gedragingen van werknemer in de visie van werkgever meegewogen moeten worden bij de beoordeling van de door haar gegeven ontslaggrond, maar dat die gedragingen daarnaast niet zelfstandig een dringende reden opleveren, terwijl voorts buiten twijfel is gesteld dat bovendien ook zonder die eerdere gedragingen de opgegeven ontslaggrond kwalificeert als dringende reden. De beschuldiging kasgeld te hebben weggenomen is op zichzelf, voor wat betreft de aard van de gedraging, voldoende duidelijk. Het valt echter op dat werkgever deze in geen enkele feitelijke context heeft geplaatst: het beweerdelijk gemiste bedrag is niet genoemd noch de pleegdatum en al evenmin de feitelijke verhouding die met zich heeft kunnen brengen dat werknemer over kasgeld van werkgever beschikte. In het midden kan blijven of dat in overeenstemming is met de mededelingseis, omdat werkgever hoe dan ook in de procedure te weinig heeft gesteld omtrent de beweerde greep uit de kas door werknemer om daarop enige bewijsopdracht te

kunnen baseren. In het verweerschrift ontbreekt een adequate uiteenzetting en ter zitting heeft werkgever evenmin opgehelderd hoe volgens haar de vork in de steel steekt. Omdat werkgever haar stelplicht in zoverre heeft verzaakt wordt aan bewijs niet toegekomen en komt de beschuldiging dat werknemer kasgeld heeft weggenomen niet vast te staan. Vanwege de samengestelde aard van de door werkgever gehanteerde dringende reden moet bij deze stand van zaken worden beantwoord of het gedeelte dat mogelijk wel kan komen vast te staan, op zichzelf kan leiden tot het oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Dit is niet het geval, aangezien niet is voldaan aan de vereisten die worden gesteld omtrent de samengestelde dringende reden. De ontslagbrief is door de gemachtigde van werkgever opgesteld en deze zal op de hoogte zijn van de betekenis van wat in de arbeidsrechtelijke literatuur in dit verband de 'toverformule' heet te zijn en daarom van een weloverwogen keuze van werkgever moet worden uitgegaan, in die zin dat zij enkel en alleen het complex van (gestelde) feiten als een dringende reden heeft aangemerkt. Er komt op grond van het voorgaande niet vast te staan dat op 9 november 2016 sprake is geweest van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding

Bij de begroting van de billijke vergoeding wordt gelet op alle omstandigheden van het geval, in het bijzonder de overige beschuldigingen aan het adres van werknemer waaronder het verwijt dat hij geld bestemd voor de heer X heeft weggenomen. Dit thema is bij het tweede ontslag op staande voet verder uitgewerkt. Werknemer heeft daarover verklaard dat hij inderdaad van werkgever € 100 op zijn bankrekening gestort heeft gekregen, voor een aan te schaffen dinerbon met die waarde bestemd voor zijn collega X. Het staat vast dat X slechts een dinerbon van € 10 heeft ontvangen. Het verwijt van werkgever aan werknemer is dan ook in zoverre terecht en moet ernstig worden genomen gezien de aard van de functie van werknemer. De levensduur van de arbeidsovereenkomst zou gerekend vanaf 9 november 2016 daarom niet lang zijn geweest omdat hetzij het tweede ontslag op staande voet op het ernstig verwijtbare gedrag van werknemer kon worden gebaseerd dan wel (mede) om die reden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou zijn overgegaan. Nu werknemer door de gefixeerde schadevergoeding ook tot 1 januari 2017 een inkomensvoorziening zal ontvangen, wordt de billijke vergoeding begroot op slechts € 100.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-03-2017

Zaaknummer: 5621501\HA VERZ 17-01