

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet terecht. Diefstal. De handelswijze van werkneemster wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op haar rustende verplichting jegens werkgever om zich als goed werknemer te gedragen, dat van werkgever redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 november 2008 in dienst bij werkgever als winkelmedewerker. Op 9 januari 2017 heeft een klant bij werkneemster aan de kassa diverse producten afgerekend en daarbij € 20 extra gepind. Op 10 januari 2017 heeft deze klant aan de bedrijfsleider gemeld dat zij bij het afrekenen € 20 extra heeft gepind, maar dat zij dit bedrag niet heeft ontvangen. Op de camerabeelden van 9 januari 2017 is te zien dat werkneemster bij het afrekenen aan de bewuste klant geen € 20 heeft gegeven. Er is geen positief kasverschil geconstateerd op de bewuste datum. Op 16 januari 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster vordert vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Onverwijldheid

Het ontslag op staande voet gegeven op 16 januari 2017 is onverwijld gegeven. Werkgever heeft op dinsdag 10 januari 2017 van een klant de melding ontvangen dat zij op 9 januari 2017 een extra bedrag van € 20 heeft gepind, maar dat dat niet aan haar is uitbetaald. Werkgever heeft vervolgens in de dagen na de melding onderzoek verricht door inschakeling van de externe afdeling Beveiliging, waarna eerst vanwege het in die periode gelegen weekend, op maandag 16 januari 2017 werkneemster kon worden geconfronteerd met de bevindingen van werkgever. Werkgever heeft daarmee jegens werkneemster zorgvuldig gehandeld.

Dringende reden

Voor de beoordeling van de vraag of het door werkgever gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werkneemster opgegeven redenen zoals vermeld in de brief van 16 januari 2017 maatgevend en wordt het geschil afgebakend door de daarin genoemde verwijten. In de brief van 17 januari 2017 wordt als dringende reden gegeven dat werkneemster onrechtmatig geld van werkgever heeft weggenomen ten bedrage van in totaal € 20. Ter

zitting is door werkneemster expliciet bevestigd dat uit de camerabeelden die werkgever heeft aangeleverd blijkt dat zij de klant, die € 20 extra heeft gepind, dit bedrag niet heeft gegeven. Werkneemster betwist echter uitdrukkelijk dat uit de camerabeelden blijkt dat zij € 20 uit de kassa haalt en in haar mouw stopt. Zij heeft verklaard dat zij aan haar mouw trekt om de verschillende lagen kleding die zij draagt recht te trekken. Werkgever heeft ter zitting aangevoerd dat niet alleen de camerabeelden bevestigen dat door werkneemster € 20 is weggenomen, maar dat tevens betekenis moet worden toegekend aan de feiten en omstandigheden eromheen. Werkgever heeft daarbij gewezen op het feit dat tijdens de pintransactie met de klant de kassalade automatisch open gaat om zo het gepinde bedrag uit te kunnen betalen. Het gepinde bedrag wordt niet uitbetaald, terwijl op de camerabeelden te zien is dat binnen twintig minuten na de pintransactie van de klant er door werkneemster iets uit de kassalade wordt gehaald. Bovendien vindt het voorval vlak voor sluitingstijd plaats en is er geen positief kasverschil geconstateerd. Nu vaststaat dat er geen positief kasverschil is geconstateerd en werkneemster heeft erkend dat zij de klant geen € 20 heeft teruggegeven, kan gelet op de camerabeelden die laten zien dat door werkneemster iets in haar mouw wordt gestopt (in plaats van dat zij hieraan trekt) in samenhang met de hiervoor benoemde feiten en omstandigheden niet anders worden geconcludeerd dan dat de € 20 door haar is weggenomen. Dat daarvoor door werkgever geen toestemming is gegeven staat vast, zodat daarmee tevens de onrechtmatigheid van het wegnemen van de € 20 vaststaat. De feiten zoals hiervoor beschreven, leveren een dringende reden op voor het aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster staan aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet in de weg. Hoewel de door haar aangevoerde persoonlijke omstandigheden betreurenswaardig te noemen zijn, heeft dit niet tot gevolg dat haar handelen niet aan haar kan worden toegerekend. Daarbij was het haar bekend althans had het haar bekend moeten zijn dat werkgever een zeer strikt beleid voert waar het gaat om diefstal. In de personeelswijzer die onderdeel is van de arbeidsovereenkomst, is expliciet opgenomen dat bij diefstal altijd ontslag op staande voet volgt. Van een buitenproportionele ernstige sanctie is evenmin sprake. De handelswijze van werkneemster wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op haar rustende verplichting zich jegens werkgever als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgever in haar moest kunnen stellen, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkneemster heeft geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:2211

Zaaknummer: 5741898 / LE VERZ 17-1

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.G. Blok en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW