

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever c.s.

***Ontslag op staande voet wegens verduistering terecht gegeven.
Afwijzing billijke vergoeding en transitievergoeding op grond van
ernstig verwijtbaar handelen.***

Werkneemster is op 25 mei 2009 krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgever c.s. als kassamedewerkster. Op 2 mei 2011 is Personeelsvereniging opgericht, waarbij statuten en een huishoudelijk reglement zijn opgemaakt. Het doel van de vereniging is blijkens de statuten het organiseren van activiteiten en bijeenkomsten ter verhoging van de teamgeest van haar leden en medewerkers van werkgever c.s. Op de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst is zowel de cao voor het Levensmiddelenbedrijf als het huishoudelijk reglement van werkgever c.s. van toepassing verklaard. De Personeelsvereniging heeft een rekening bij ING, waaraan twee pinpassen zijn gekoppeld en die in het bezit waren van werkneemster. Op 10 februari 2015 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. In 2017 is gebleken dat op het vakantiepark waar werkneemster een stacaravan heeft meerdere malen bedragen zijn opgenomen van de rekening van de Personeelsvereniging. Bij brief van 6 juli 2017 is werkneemster opgeroepen om hierover verantwoording af te leggen; zij is niet verschenen. Op 18 juli 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens verduistering. Werkneemster berust in het ontslag op staande voet en verzoekt thans een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt voorop dat van werkneemster als penningmeester van een personeelsvereniging mag worden verwacht dat zij een deugdelijke administratie voert en dat zij in staat is daarover rekening en verantwoording af te leggen. De kantonrechter stelt verder vast dat werkneemster niet consistent antwoordt, zodra er om een precieze verklaring van de verschillende geldopnames wordt verzocht. Als gevraagd wordt naar de betalingen/opnames in het vakantiepark, geeft zij aan dat het voor haar makkelijk was op die plek geld op te nemen, zodat zij dat thuis niet meer hoefde te doen. Ook stelt de kantonrechter vast dat werkneemster op 4 augustus en 30 september 2014 betalingen op het vakantiepark met de pinpas heeft gedaan, maar weigert te verklaren wat zij precies met de pinpas heeft betaald. Daarnaast heeft werkneemster ook geen verklaring kunnen geven voor betalingen met de pinpas bij Intertoys en Shell. De kantonrechter concludeert uit het vorenstaande dan ook dat de dringende reden die werkgever c.s. aan het ontslag op staande voet hebben gelegd, is

komen vast te staan. Deze dringende reden valt in dit geval samen met het ernstig verwijtbaar handelen van werknemster. De verzochte billijke vergoeding mist dan ook grondslag en wordt afgewezen.

Transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, of de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval hiervan sprake. De verzochte transitievergoeding mist derhalve eveneens grondslag. Hetzelfde geldt voor de verzochte gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:41

Zaaknummer: 6322268 AZ VERZ 17-125

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: P.H.A. Jacobs en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 lid 7 onderdeel c BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 BW