

RECHTSPRAAK

werknemster/werkgeefster

***Ontslag op staande voet van schoonheidsspecialiste vernietigd.
Dringende reden – bestaande uit fraude en diefstal – niet vast komen
te staan en deels niet onverwijld gegeven.***

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2016 voor de bepaalde tijd van een jaar in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van schoonheidsspecialiste. De arbeidsovereenkomst is stilzwijgend verlengd tot 1 mei 2018. Werkneemster heeft zich op 11 juni 2017 ziek gemeld. Op 14 juli 2017 heeft werkneemster een brief gekregen omtrent haar functioneren. Op 2 oktober 2017 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat onder andere dat uit verklaringen van klanten is gebleken dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en fraude. Blijkens door werkgeefster overgelegde verklaringen verklaart een aantal klanten van werkgeefster onder andere aan werkneemster contant geld te hebben voldaan. Dit geld is niet geregistreerd in het door werkgeefster gehanteerde administratiesysteem. Werkneemster verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet in eerste plaats gegrond op de stelling dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en fraude. De diefstal en fraude hebben bestaan uit het instrueren van klanten contant te betalen en de ontvangen gelden niet of niet volledig af te dragen, aldus werkgeefster. Werkgeefster heeft haar stellingen onderbouwd met een aantal verklaringen van klanten. Aan werkgeefster kan worden toegegeven dat daaruit zou kunnen volgen dat werkneemster contant geld heeft aangenomen. Dat zij dit geld niet heeft afgedragen of niet juist heeft geregistreerd, kan hieruit echter niet worden afgeleid. Werkneemster heeft aangevoerd de gelden in opdracht van werkgeefster te hebben aangenomen en heeft voorts aangevoerd dat zij deze bedragen niet mocht registreren. Contant ontvangen bedragen werden op het bureau van de partner van werkgeefster gelegd, aldus werkneemster. Werkneemster heeft ongedateerde en deels anonieme WhatsApp-berichten overgelegd, waaruit deze gang van zaken blijkt. Gelet op het vorenstaande is vooralsnog niet vast komen te staan dat werkneemster zichzelf de contant gedane betalingen wederrechtelijk heeft toegeëigend. Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet voorts gegrond op disfunctioneren genoemd in de formele waarschuwing van 14 juni 2017. Het disfunctioneren wordt vervolgens omschreven als het zonder legitieme reden niet op het werk

verschijnen, het onzorgvuldig omgaan met het materiaal waarbij schade is veroorzaakt en het zich onrechtmatig toe-eigenen van beautyspullen. Voor zover werkgeefster bedoeld heeft disfunctioneren aan het ontslag op staande voet ten grondslag te leggen heeft te gelden dat disfunctioneren in beginsel geen dringende reden is voor een ontslag op staande voet. Gelet echter op de verdere omschrijving van dat vermeende disfunctioneren lijkt werkgeefster drie andere gronden aan te voeren. Als eerste grond heeft zij het zonder legitieme reden niet op het werk verschijnen genoemd. Niet alleen heeft werkgeefster nagelaten te omschrijven wanneer werkneemster niet op het werk is verschenen, ook heeft zij eerder volstaan met een waarschuwing. Gelet daarop is voor wat betreft dit onderdeel in ieder geval de dringende reden niet onverwijld kenbaar gemaakt. Ook deze grond levert aldus geen dringende reden op. De tweede grond, te weten dat werkneemster onzorgvuldig met materiaal zou zijn omgegaan en aanzienlijke schade zou hebben veroorzaakt, is door werkneemster bestreden. Ook heeft werkgeefster nagelaten dit nader te omschrijven, terwijl onzorgvuldig handelen niet zonder meer een dringende reden oplevert. Ook deze grond heeft werkgeefster aldus onvoldoende onderbouwd. Tot slot noemt werkgeefster het zich onrechtmatig toe-eigenen van beautyspullen. Vast staat dat werkneemster op 31 mei 2017 verschillende artikelen uit de beautysalon heeft meegenomen. Werkneemster stelt dit te hebben gedaan op verzoek van haar moeder, omdat dit artikelen van haar moeder zijn, die als bedrijfsleider bij werkgever (heeft ge-)werkt. Werkgeefster heeft nagelaten te concretiseren welke artikelen werkneemster heeft meegenomen die niet van haar moeder waren. Daarnaast heeft te gelden dat dit handelen reeds bestraft is met de officiële waarschuwing en ook overigens gelet op het tijdsverloop niet onverwijld is gegeven.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:2090

Zaaknummer: 6516936 / AO VERZ 17-160

Rechters: M.T. Hoogland

Advocaten: N.R. Schaap en T.G. Griffith

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1, 7:681 lid 1 sub a BW, 7:625 BW en 7:671b lid 6 BW