

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet ten onrechte gegeven, nu niet is komen vast te staan dat werkneemster gelden uit de kassa heeft weggenomen. Gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 4 juli 2017 voor bepaalde tijd bij X B.V. (hierna: X) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van verkoopmedewerkster. Op 5 december 2017 heeft op de hoofdvestiging van X een gesprek tussen werkneemster en haar leidinggevend plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is naar voren gekomen dat sprake was van onregelmatigheden in de omzet van X en dat ten aanzien van werkneemster een vermoeden bestond dat zij hierbij betrokken is geweest. Aan het eind van het gesprek hebben de leidinggevenden aan werkneemster medegedeeld dat zij kon kiezen tussen beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden of een aangifte wegens diefstal gecombineerd met een ontslag op staande voet. Werkneemster is verzocht zich schriftelijk over haar keuze uit te laten. Bij brief van 12 december 2017 heeft werkneemster het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet geaccepteerd en aangegeven dat het ontslag op staande voet geen stand zal houden omdat geen sprake is van een dringende reden. Op 13 december 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster berust thans in het gegeven ontslag op staande voet en verzoekt thans een billijke vergoeding, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Ontslag op staande voet (dringende reden)

De kantonrechter stelt voorop dat X drie verwijten aan het op 13 december 2017 gegeven ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Het eerste verwijt is dat werkneemster in strijd heeft gehandeld met de bij X geldende kassaprocedure door contante bedragen in ontvangst te nemen zonder deze op de kassa te verantwoorden. Het tweede verwijt is dat op camerabeelden is te zien dat werkneemster contante betalingen niet op de kassa heeft aangeslagen en deze gelden uit de kassa heeft meegenomen. Het derde verwijt houdt verband met de omstandigheid dat sprake is van een fors verschil tussen de dagomzetten in de periode waarin werkneemster werkzaam was (week 42-49) en de perioden waarin zij niet werkzaam was, waarbij overigens is gebleken dat ook de contante omzet fors afwijkt van de via het pinapparaat betaalde omzet. De kantonrechter overweegt in dit verband als volgt.

Verwijt 1

Hoewel werkneemster heeft erkend dat zij niet de kassaprocedure zoals vastgelegd in de handleiding van X heeft gevolgd, is komen vast te staan dat zij niet anders wist dan dat in het filiaal waar zij werkte een andere methode werd gehanteerd, te weten: het ‘inhalen’ van kasverschillen als gevolg van foutieve kassa-aangeslagen. Deze methode houdt in dat in geval van een fout op de kassa opvolgende contante verkopen niet op de kassa worden aangeslagen, maar op een briefje worden bijgehouden totdat het kasverschil weer is gecorrigeerd. Ook hebben meerdere collega's van werkneemster bevestigd dat het filiaal waar zij allen werken deze afwijkende methode hanteert. Het eerste verwijt kan derhalve niet als een dringende reden voor ontslag op staande voet worden gekwalificeerd. Het enkele feit dat X niet op de hoogte was van deze afwijkende methode, maakt dit oordeel niet anders.

Verwijt 2

Ook het tweede verwijt kan niet als dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet worden aangemerkt. Hoewel op camerabeelden is te zien dat werkneemster € 50 uit de kassa haalt zonder iets aan te slaan en met dat geld wegloopt, heeft zij evenwel voldoende aannemelijk gemaakt dat deze handeling in het kader van een wisselgeldprocedure is verricht en dat dit geld bij het opmaken van de kassa weer wordt meegerekend. De stelling dat werkneemster geld heeft weggenomen zonder daarvoor verantwoording af te leggen, is dan ook onvoldoende onderbouwd.

Verwijt 3

Voorts overweegt de kantonrechter dat ook het derde verwijt onvoldoende is onderbouwd en derhalve niet tot een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet leidt. Op zitting is komen vast te staan dat het onderzoek naar het verschil in dagomzetten is gebaseerd op een selectief aantal dagen dat werkneemster werkzaam is geweest en dat niet alle informatie in het onderzoek is meegenomen. Zo ontbreken bepaalde dagen waarop werkneemster heeft gewerkt en waarop andere (normale) omzetten te zien zijn. Het lag op de weg van X om ook deze omstandigheden in het onderzoek te betrekken. Nu dat niet is gebeurd, kan volgens de kantonrechter niet worden uitgesloten dat ook andere oorzaken van invloed kunnen zijn geweest op de afwijkende dagomzetten.

Gefixeerde schadevergoeding

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, is de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en maakt werkneemster aanspraak op het loon waarop zij recht zou hebben gehad als de arbeidsovereenkomst wel op regelmatige wijze was beëindigd. De kantonrechter wijst in dit verband een bedrag van € 2.836,04 bruto toe.

Billijke vergoeding

Het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet heeft ook tot gevolg dat werkneemster ingevolge artikel 7:681 lid 1 BW aanspraak maakt op een billijke vergoeding. Bij het berekenen

van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter – met inachtneming van de *New Hairstyle-beschikking* van de Hoge Raad (zie ECLI:NL:HR:2017:1187 en AR 2017-0826) – rekening met de omstandigheid: (1) dat X kan worden verweten dat zij niet over harde feiten beschikte toen zij de uiterste maatregel van ontslag op staande voet toepaste, terwijl zulks wel van haar als werkgeefster mag worden verwacht, (2) dat werkneemster vanwege haar kortdurende dienstverband geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding en (3) dat werkneemster een verwijt kan worden gemaakt dat zij zich bij het bedienen van de kassa niet aan de voorgeschreven handleiding heeft gehouden. Verder houdt de kantonrechter rekening met het loon dat werkneemster zou hebben ontvangen als zij in plaats van een billijke vergoeding had gekozen voor vernietiging van de opzegging. Alles overwegend acht de kantonrechter een billijke vergoeding ter hoogte van een maandsalaris van € 932,26, te vermeerderen met de wettelijke rente, op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:4419

Zaaknummer: 6618801 \ AZ VERZ 18-13

Rechters: G.J. Krens

Advocaten: Stichting Achmea Rechtsbijstand en A.J.T.J. Meuwissen

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onderdeel c BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1 BW