

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Werkneemster onterecht op staande voet ontslagen wegens diefstal. Verklaring werkneemster waar 'gestolen' medicatie is, mogelijk juist.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2009 bij werkgever in dienst, laatstelijk in de functie van verpleegkundige. Werkgever is een woonzorgcentrum met verpleegfunctie voor blinden en slechtzienden. Op 1 maart 2018 heeft een werkneemster van de organisatie aan werkgever kenbaar gemaakt dat zij vermoedt dat er sinds geruime tijd slaap- en kalmeringsmedicijnen verdwijnen. Werkgever stelt een onderzoek in. Er worden op een aantal avonden camera's opgehangen en werkgever schakelt een bedrijfsrecherchebureau in. Op 11 juni 2018 wordt werkneemster op staande voet ontslagen, met als reden dat zij gedurende lange tijd medicatie zou hebben gestolen. Werkneemster berust in het ontslag, maar verzoekt onder meer de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat een dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt. Werkneemster heeft verklaard dat het juist is dat zij tijdens de nachtdienst medicatie in haar zak heeft gestopt, maar heeft diverse verklaringen over wat zij vervolgens met deze medicatie heeft gedaan. Op camerabeelden is daarnaast te zien dat werkneemster enkele keren iets in de zak van haar uniform stopt, maar op de beelden is niet heel duidelijk te zien wat werkneemster precies doet. De kantonrechter is van oordeel dat niet uitgesloten kan worden dat hetgeen werkneemster heeft verklaard juist is. Dat werkneemster zich door haar handelswijze niet heeft gehouden aan het geneesmiddelenindistributieprotocol, maakt nog niet dat sprake is van diefstal en/of verduistering. Dat geen sprake is van een dringende reden, maakt dat werkgever een vergoeding voor onregelmatige opzegging verschuldigd is. Met het gegeven dat sprake is van een onterecht gegeven ontslag op staande voet, is daarnaast sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgever. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding laat de kantonrechter meewegen dat het ontslag (mogelijk) ernstige gevolgen zal hebben voor de verdere loopbaan van werkneemster, mede vanwege de wijze waarop werkgever het ontslag van werkneemster aan medewerkers van de organisatie kenbaar heeft gemaakt. Naast de transitievergoeding en de vergoeding van onregelmatige schadevergoeding kent de kantonrechter daarom een billijke vergoeding van € 25.000 toe aan werkneemster.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:4130

Zaaknummer: 7043573

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: J.C. Noordijk en R. Bijlsma

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:681 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW