

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Wegnemen van geld door werkneemster niet vast komen te staan. Hoog aantal storno's en minusverkopen in kassaregistratie van werkneemster rechtvaardigen geen ontslag op staande voet. Billijke vergoeding toegewezen (€ 3.000).

Feiten

Werkneemster, geboren in 1995, is op 17 augustus 2015 als verkoopmedewerkster in dienst getreden bij werkgever, tegen een salaris van laatstelijk € 857,56 bruto per maand.

Werkgever exploiteert een detailhandelszaak. Op 23 mei 2019, een dag voor haar zwangerschapsverlof, heeft werkneemster een bestelling verkeerd aangeslagen in het kassasysteem, hetgeen zij werkgever heeft meegedeeld. Voor werkgever was een minusverkoop van € 50 op die bon aanleiding om de verkoperomzetten over de periode 23 april 2019 tot 23 mei 2019 te beoordelen. Uit de kassaregistraties van werkneemster bleek dat de posten directe storno en minusverkoop in die periode veel hoger waren dan bij de andere werknemers en werkgever zelf. Merkwaardig was volgens werkgever dat meerdere malen sprake was van ronde bedragen, terwijl er op 16 mei 2019 zelfs eenmalig een negatieve omzet was. In de winkel van werkgever wordt niet of nauwelijks met ronde bedragen gewerkt. Aangezien werkneemster geen deugdelijke verklaring voor haar storno's en minusverkopen heeft gegeven, is voor werkgever komen vast te staan dat zij bedragen uit de kassa heeft ontvreemd. Op 23 mei 2019 heeft werkgever haar op die grond op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of dit ontslag terecht is gegeven.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Dat werkneemster meer directe storno's en minusverkopen in het kassasysteem heeft geregistreerd dan werkgever en zijn andere medewerkers, staat niet voldoende vast. Ook indien dat zo zou zijn, zou dit op zich nog niet tot de conclusie leiden dat werkneemster geld uit de kassa van werkgever heeft weggenomen. Werkneemster heeft de stelling van werkgever voldoende betwist met de stelling dat zij geen geld heeft weggenomen en dat haar collega's ten name van haar kassaregistraties kunnen doen, omdat haar account niet met een wachtwoord is beveiligd. Werkgever heeft geen gegevens in het geding gebracht waaruit blijkt dat de op dinsdag behaalde omzetten duidelijk lager waren, zodat dit niet komt vast te staan. Voor zover

de op dinsdag behaalde omzetten duidelijk lager zijn dan de omzetten die op de andere werkdagen worden behaald, leidt dat op zich bovendien niet tot de conclusie dat werkneemster dus geld uit de kassa heeft ontvreemd, omdat voor die lagere omzetten ook andere verklaringen denkbaar zijn. De door werkgever gestelde omstandigheden, in onderling verband gezien, rechtvaardigen (wellicht) wel een gedegen onderzoek naar de juistheid van zijn vermoeden dat werkneemster geld uit zijn kassa heeft weggenomen, maar, mede gelet op de gevolgen die dit voor werkneemster heeft, niet het ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding

Het feit dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, is kennelijk het gevolg van een beoordelingsfout. Werkgever heeft geen vertrouwen meer in werkneemster. Werkneemster heeft ook aangegeven dat er geen grond is voor een verdere samenwerking. Het is daarom aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd na afloop van het zwangerschapsverlof van werkneemster zodanig zou zijn verzuurd, dat deze hoe dan ook tot een einde zou zijn gekomen. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van circa zes maandsalarissen, waarop de vergoeding wegens onregelmatige opzegging in mindering is te brengen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 3.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:11384

Zaaknummer: 7921202 EJ19-84728

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: B. Winter-van Rijswijk en L.P.J. Krijgsman

Wetsartikelen: 7:681 BW