

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

In tas van werkneemster zijn niet afgerekende producten aangetroffen. Onterecht op staande voet ontslagen. Werkgever heeft persoonlijke omstandigheden niet voldoende meegewogen. Ontslag op staande voet is een te zware sanctie. Billijke vergoeding (€ 3.397,84) toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 23 juli 2018 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten tot 23 februari 2019, in de functie van filiaalleider in opleiding. Werkneemster is een alleenstaande moeder en heeft de zorg voor vier kinderen. Een van de kinderen is verstandelijk gehandicapt. Werkgever kent een huishoudelijk reglement. Op donderdag 20 december 2018 zijn bij werkneemster tijdens de uitgangscontrole in haar tas producten aangetroffen die niet waren aangeslagen op de kassa op haar personeelsnummer, zodat de kosten niet konden worden verrekend met haar salaris. Het betrof vijf chocoladeletters en één pak spritskoekjes. De beveiligingsmedewerker heeft de vestigingsmanager gebeld en gevraagd wat te doen. De vestigingsmanager gaf opdracht de producten in de winkel terug te leggen en gaf aan dat hij de volgende ochtend verder met werkneemster zou praten. Werkneemster heeft haar werkzaamheden de volgende ochtend aangevangen. Tussen 8:00 en 8:30 uur heeft zij gesproken met de vestigingsmanager. Die heeft haar na het gesprek geschorst. Bij brief en e-mail van 27 december 2018 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens verduistering. Bij brief van haar gemachtigde van 7 januari 2019 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen het haar gegeven ontslag op staande voet en onder meer haar persoonlijke omstandigheden toegelicht. Werkneemster heeft onder meer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster is van deze beschikking in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Dringende reden

Het hof overweegt dat uit niets blijkt dat werkgever de door werkneemster aangevoerde omstandigheden heeft meegewogen bij zijn besluitvorming. Hoewel het hof zich kan voorstellen dat door het gebeurde hoe dan ook het noodzakelijke vertrouwen van werkgever in werkneemster is komen te vervallen, hadden de door werkneemster geschetste omstandigheden naar het oordeel van het hof aanleiding moeten zijn te overwegen of een

andere oplossing dan ontslag op staande voet onder aanspraak op de gefixeerde schadeloosstelling, mogelijk zou zijn. Het is immers niet uitgesloten dat de door werkneemster gestelde stress, ten gevolge van de gebeurtenissen en het slechte nieuws over haar gehandicapte dochter eerder die dag, het gebeurde mede heeft veroorzaakt. Niet kan worden uitgesloten dat bij werkneemster de bedoeling ontbrak de goederen te ontvreemden maar dat zij daadwerkelijk was vergeten deze op de kassa aan te slaan. Daarbij komt dat de goederen een betrekkelijk geringe waarde vertegenwoordigen. Gelet op deze omstandigheden wordt werkneemster door het ontslag onevenredig zwaar geraakt. Nu deze omstandigheden niet, althans niet kenbaar, zijn meegewogen is het hof van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat zij onder de gegeven omstandigheden een gerechtvaardigd ontslag op staande voet heeft verleend. Het hof acht onder deze omstandigheden een ontslag op staande voet (met alle gevolgen van dien voor werkneemster) een te zware sanctie. Het ontslag kan daarom geen stand kan houden.

Billijke vergoeding

Nu werkneemster een arbeidsovereenkomst had voor bepaalde tijd die per 23 februari 2019 van rechtswege zou eindigen, is het niet aannemelijk dat – het ontslag op staande voet weggedacht – aan deze overeenkomst door een ontbindingsverzoek door werkgever voortijdig een einde zou zijn gekomen. Anderzijds is, gelet op hetgeen is voorgevallen, evenmin aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster zou zijn verlengd. Dit betekent dat de 'waarde' van de arbeidsovereenkomst van werkneemster is te stellen op het loon dat zij tot 23 februari 2019 zou hebben ontvangen. Hoewel werkgever in de gegeven omstandigheden ten onrechte ontslag op staande voet heeft verleend aan werkneemster, waarin volgens de Wwz-wetgever de ernstige verwijtbaarheid besloten ligt, is er gelet op de overtreding van werkneemster van het huishoudelijke reglement en het belang dat werkgever onmiskenbaar heeft bij strikte handhaving daarvan, geen aanleiding voor een verdere verhoging van de billijke vergoeding. Het hof zal de billijke vergoeding daarom stellen op € 3.397,84 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:3370

Zaaknummer: 200.246.013

Rechters: M.J. van der Ven, C.J. Frikkee en H.J. van Kooten

Advocaten: M.T. Eckart en R. de Regt

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:683 lid 3 BW