

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een beveiligger houdt stand. Voldoende aannemelijk is dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het onrechtmatig wegnemen van enkele goederen uit de winkel hetgeen een dermate ernstige inbreuk is op het vertrouwen van werkgeefster, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is sinds 22 februari 2019 voor bepaalde tijd tot 20 december 2020 in dienst van werkgeefster. In de Huis- en gedragsregels personeel van werkgeefster staat onder meer opgenomen: 'Indien je tijdens de werkzaamheden toegang hebt tot middelen van de opdrachtgever als internet en telefoon, dien je hiervan geen gebruik te maken tenzij dit door de opdrachtgever is gevraagd of tenzij je expliciet toestemming hebt verkregen.' Op 9 januari 2020 heeft werknemer de Confidentiality Agreement ondertekend van een tussenpersoon van werkgeefster. Op 18 februari 2020 stuurt werkgeefster aan werknemer een officiële waarschuwing omdat hij als verdachte zou zijn aangemerkt voor een diefstal op 19 januari 2020. Op vrijdag 15 mei 2020 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Dit is hem persoonlijk meegedeeld en later die dag per whatsapp-bericht bevestigd. Op 18 mei 2020 is het ontslag op staande voet per brief bevestigd. In de brief wordt als reden voor ontslag genoemd het incident dat zich heeft voorgedaan zoals werkgeefster ter plekke heeft vastgesteld en waarbij werknemer heeft bekend enkele goederen, een iPad, een iPadhoes, een pen en een oplader onrechtmatig te hebben weggenomen uit de winkel. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van zijn salaris.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het onrechtmatig wegnemen van enkele goederen uit de winkel. De door werkgeefster geuite beschuldiging wordt in de eerste plaats ondersteund door een verklaring van een collega. Die verklaart onder meer dat hij heeft gezien

dat werknemer een doos in zijn handen had en dat hij actie heeft ondernomen naar zijn werkgever. Hij heeft gezien dat werknemer de iPadhoes, de pen en oplader in zijn tas heeft gestopt. De verpakkingen zijn door hem en de directeur teruggevonden onderin een container. De beschuldigingen worden daarnaast extra ondersteund door de in het geding gebrachte whatsapp-berichten. Op een vraag van een collega of werknemer uit de opbrengsten van de Watch- of iPads-verkoop de advocaatkosten betaalt, geeft werknemer bevestigend antwoord. Hij geeft daarbij aan dat hij alleen iPads heeft en geen Watch. Ook meldt hij dat je een telefoon of tablet in de winkel ongezien weg kunt stoppen en dat daar wel camera's hangen, maar niet tussen de stellingen in. Onaannemelijk is voorts de verklaring van werknemer dat hij de goederen heeft gepakt om daar een spelletje mee te spelen en later terug te leggen. Onbetwist is immers gesteld dat werknemer zijn eigen iPad in zijn tas bij zich had. Waarom hij dan een nieuwe iPad nodig had om spelletjes te spelen heeft werknemer niet verduidelijkt. De kantonrechter acht het gezien het voorgaande aannemelijk dat werknemer de goederen die in de ontslagbrief worden genoemd inderdaad heeft weggenomen en acht daarom een dringende reden voor het aan hem gegeven ontslag op staande voet aanwezig. De handelwijze van werknemer wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich jegens werkgeefster als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgeefster in hem moest kunnen stellen, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4320

Zaaknummer: 8646085 / ME VERZ 20-105

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: R.G.E. de Vries, R.R.B. Dayala en R.B.M. van Poorten

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW