

RECHTSPRAAK

Werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat door werknemster ruilbonnen zijn gemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan, zodat dringende reden niet is komen vast te staan. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding € 500.

Feiten

Na het afronden van haar stage is werknemster bij werkgever in dienst getreden op 11 mei 2020. Bij brief van 31 augustus 2020 is werknemster door werkgever op staande voet ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. In de tussenbeschikking van 20 januari 2021 heeft de kantonrechter overwogen dat de dringende reden die werkgever aan het op 31 augustus 2020 aan werknemster verleende ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, vooralsnog niet is komen vast te staan. Daarom is werkgever toegelaten feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit kan blijken dat werknemster ruilbonnen heeft gemaakt waar geen ruilingen tegenover hebben gestaan.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Om te beginnen heeft werkgever getracht bewijs van zijn stelling te leveren aan de hand van een deskundigenbericht, gebaseerd op een vergelijkend handschriftonderzoek. Op basis van de conclusies van de onderzoekers neemt de kantonrechter aan dat de drie bonnen van setje 1 hoogstwaarschijnlijk door één en dezelfde persoon zijn ingevuld en dat ook de bonnen behorende bij setje 2 waarschijnlijk door één en dezelfde persoon zijn ingevuld. De kantonrechter vindt de argumentatie waarop de onderzoekers deze conclusies hebben gebaseerd consistent en overtuigend. Uit de conclusies van de onderzoekers blijkt verder dat niet met een voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden vastgesteld dat de bonnen uit setje 1 door dezelfde persoon zijn geschreven als de bonnen uit setje 2. Dit betekent dat het feit dat op alle onderzochte bonnen het personeelsnummer van werknemster staat vermeld, niet het sluitend bewijs oplevert dat werknemster (al) die bonnen heeft geschreven. Aangezien het wel erg waarschijnlijk wordt gevonden dat de bonnen in elk afzonderlijk setje door eenzelfde persoon zijn geschreven, kan de verklaring niet zitten in de (overigens niet door werkgever gevoerde) stelling dat een deel van de bonnen (wel) door klanten zelf is geschreven. Zou dat het geval zijn geweest, dan zou dit wel uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Bovendien bewijst het deskundigenbericht niet, en kan dus niet worden vastgesteld, dat werknemster een van de onderzochte setjes bonnen heeft geschreven. Werkgever heeft immers niet de mogelijkheid benut om (ook) te laten

onderzoeken of en in welke mate het handschrift op de aan de deskundigen verstrekte bonnen overeenkomt met het handschrift van werkneemster. Uit het onderzoek kan dus niet het rechtstreekse bewijs worden ontleend dat (een deel van) de bonnen door werkneemster zijn geschreven. Onderzoek op dat punt zou zeer wel mogelijk zijn geweest. De conclusie is dat, ondanks een mogelijk gerechtvaardigd vermoeden, niet is komen vast te staan dat werkneemster een of meer ruilbonnen heeft opgemaakt die werkgever aan het op 31 augustus 2020 gegeven ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd. Omdat van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet geen sprake is, zal de in dit kader door werkneemster verzochte verklaring voor recht worden toegewezen.

Billijke vergoeding

Vast staat dat het ontslag op staande voet op een ondeugdelijk geoordeelde grond is gegeven, omdat werkgever er niet in is geslaagd om de feiten en omstandigheden die hij ten grondslag heeft gelegd aan de dringende reden te bewijzen. Er zijn in deze zaak echter wel de nodige vragen over de handelwijze van werkneemster blijven bestaan, waarvoor zij geen bevredigende verklaring heeft gegeven of waarvoor de verklaring een handelen in strijd met de regels inhoudt. Zo heeft werkneemster verklaard dat ze regelmatig blijft ingelogd op de kassa en niet op de toets “verder” drukt omdat ze dat makkelijk vindt, terwijl ze zich had moeten realiseren dat dit niet in overeenstemming met de regels is. Bovendien heeft ze met deze handelwijze het risico over zich af geroepen dat handelingen mogelijk ten onrechte aan haar worden toegeschreven. Daardoor heeft ze ten minste een deel van de gerechtvaardigde argwaan over zichzelf afgeroepen. Aannemelijk is dat werkgever in het gedrag van werkneemster een reden zou hebben kunnen zien om de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen. De kantonrechter vindt een beperkte billijke vergoeding op zijn plaats, met name omdat werkneemster enige tijd ten onrechte geregistreerd heeft gestaan in het frauderegister. Hiermee volgt de kantonrechter werkneemster in haar redenering dat dit onterechte ontslag op staande voet een stigmatiserende werking heeft gehad, in ieder geval tijdelijk. De kantonrechter stelt de toe te kennen vergoeding billijkheidshalve op € 500 omdat werkneemster niets heeft gesteld over eventuele belemmeringen in het vinden van ander werk en evenmin gegevens heeft verstrekt waaruit haar inkomenspositie na het op 31 augustus 2020 gegeven ontslag op staande voet kan blijken.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 02-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:3723

Zaaknummer: 8807622_Eo2072021

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: W.J. Liebrand en V.A.M. Vos

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW