

RECHTSPRAAK

18-jarige kassamedewerkster ten onrechte op staande voet ontslagen nadat zij te weinig afbakbroodjes in rekening bracht bij klant. Goed werkgever dient jonge en onervaren werknemer te (laten) ondersteunen bij een ontslaggesprek en het ondertekenen van een bekende verklaring.

Feiten

Werkneemster, op dit moment 18 jaar oud, is vanaf 8 juni 2019 werkzaam geweest voor een supermarkt in de functie van hulpkracht. Werkneemster heeft op 10 november 2020, terwijl zij achter de kassa zat, te weinig afbakbroodjes in rekening gebracht aan een klant die zij vaag kende. Op 12 november 2020 is werkneemster hiermee geconfronteerd. Zij heeft toen erkend dat zij bewust niet alle broodjes heeft aangeslagen. De supermarkt heeft werkneemster diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft bij brief van 30 november 2020 geprotesteerd tegen het ontslag en aangegeven dat zij onder zware druk is gezet om te 'bekennen'. Volgens werkneemster heeft zij uitsluitend 'bekend' om ervan af te zijn en zodat haar ouders niet zouden worden ingelicht. Werkneemster verzoekt – kort gezegd – vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgever verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden, op de e-, g- dan wel i-grond.

*Oordeel**Vernietiging ontslag op staande voet*

Tussen partijen is in geschil met welke intentie werkneemster heeft gehandeld, toen zij te weinig broodjes in rekening bracht bij de betreffende klant. Werkneemster stelt dat sprake is geweest van een vergissing. Volgens de supermarkt heeft werkneemster opzettelijk te weinig broodjes afgerekend, is dat op de camerabeelden te zien en heeft werkneemster dat later ook toegegeven. De kantonrechter kan op grond van de beelden echter niet vaststellen dat werkneemster opzettelijk te weinig broodjes heeft aangeslagen. De supermarkt baseert zich voorts op de schriftelijke verklaring van werkneemster, opgesteld tijdens het gesprek van 12 november 2020. De kantonrechter overweegt dat het aannemelijk is dat werkneemster de gevolgen van de verklaring niet voldoende heeft kunnen overzien. Het is ook aannemelijk dat zij zich onder druk gezet voelde, ook al hebben haar gesprekspartners misschien geen onware mededelingen gedaan en helemaal niet gedreigd met een boete voor haar ouders. Een goed werkgever behoort een jonge en onervaren medewerker goed voor te bereiden op zo'n belangrijk gesprek en erop aan te dringen dat deze zich laat bijstaan door een ouder of een andere vertrouwenspersoon. Als dat om welke reden dan ook niet lukt, dan moet de

schriftelijke verklaring mee worden gegeven opdat de werknemer deze thuis in alle rust nog eens door kan lezen, alvorens deze te moeten ondertekenen en inleveren. Nu dat niet is gebeurd, heeft de supermarkt niet mogen aannemen dat werkneemster werkelijk wilde verklaren wat zij heeft opgeschreven/ondertekend. De supermarkt doet voorts een beroep op haar 'zerotolerancebeleid'. Het personeelshandboek bekijkend overweegt de kantonrechter echter dat van een dergelijk beleid niet blijkt, maar dat de sanctie kennelijk afhangt van de ernst en de zwaarte van de overtreding. De aard en de ernst van de fout die werkneemster in dit geval heeft gemaakt is niet zo groot dat de zwaarste sanctie gerechtvaardigd was. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt.

Afwijzing ontbindingsverzoek

De kantonrechter oordeelt ten aanzien van het ontbindingsverzoek van werkgeefster als volgt. Er is sprake geweest van slordig (verwijtbaar) handelen van werkneemster, maar niet zodanig dat in redelijkheid niet van werkgeefster gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is derhalve geen sprake. Ook het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding is door werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt, zodat haar beroep op de g-grond eveneens faalt. De i-grond is volgens de kantonrechter niet dan wel onvoldoende onderbouwd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2021

Zaaknummer: 8970765 UE VERZ 21-5