

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van werkneemster na vermoeden werkgever van onder meer nalatigheid, poging tot diefstal, verduistering, oneigenlijk gebruik en het maken van producten voor het bedrijf van haar man onder werktijd. Ontbreken van een dringende reden omdat de poging tot diefstal niet is komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2021 bij werkgever in dienst getreden in de functie van administratief medewerkster voor gemiddeld 8 uur per week tegen een salaris van € 839,37 bruto per maand. Werkgever houdt zich vooral bezig met gewasbescherming en gewasbestrijding. Werkneemster is ook in dienst bij een payrollbedrijf, dat payrollwerkzaamheden verricht voor werkgever. De man van werkneemster is ook bij werkgever in dienst. Op 1 november 2021 zijn werkneemster en haar man op staande voet ontslagen. Werkneemster wordt verdacht van nalatigheid in de uitvoering van haar werkzaamheden, het ongeoorloofd afwezig zijn, poging tot diefstal, verduistering, oneigenlijk gebruik en het tijdens werktijd maken van producten voor het bedrijf van haar man. Werkneemster berust in het ontslag, maar verzoekt financieel gecompenseerd te worden door onder meer betaling van achterstallig loon en haar vakantiegeld. Volgens werkneemster ontbreekt een dringende reden voor het ontslag op staande voet en is niet voldaan aan de formele vereisten voor opzegging. Volgens werkgever heeft werkneemster hem in de positie gebracht waarin hij niet anders kon dan met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Oordeel

Volgens de kantonrechter leiden alle omstandigheden tezamen ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Omdat de poging tot diefstal niet is komen vast te staan, kan al worden geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Bovendien zijn de verwijten van werkgever onvoldoende concreet gemaakt. Werkneemster is niet in de gelegenheid gesteld te reageren op de verwijten. Werkgever dient het salaris van € 837,73 bruto over oktober 2021 aan werkneemster te betalen, inclusief de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgever het vakantiegeld van € 268,60, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging, aan werkneemster dient te betalen. De kantonrechter wijst het verzoek tot uitbetaling van de overuren en de vergoeding voor adv- en tvt-uren af, omdat niet is komen vast te staan dat werkneemster

aanspraak kan maken op vergoeding van overuren. Aan werkneemster dient een bedrag van € 297,78 bruto te worden betaald als vergoeding voor niet genoten wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren. Werkgever was niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk op te zeggen en moet daarom een bedrag van € 1.678,74 bruto aan werkneemster vergoeden wegens het onregelmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een transitievergoeding van € 202,28 bruto krijgt, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld wegens een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet en dient daarom aan werkneemster een billijke vergoeding van € 1.475 bruto te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:578

Zaaknummer: 9548717 / EJ VERZ 21-658

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: E.W. Heespelink en mr. E.D. Korver

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW