

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van storemanager, die wordt verdacht van het ontvreemden van geldbedragen door middel van kassatransacties, blijft in stand zonder toekenning van een transitievergoeding. Werkgever heeft een zerotolerancebeleid en werknemer heeft als storemanager een voorbeeldfunctie.

Feiten

Werknemer is sinds 20 juni 2018 in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van 'storemanager' in het filiaal Amsterdam Oostpoort. In het handboek voor medewerkers is een bepaling opgenomen over diefstal en fraude. Werknemer is op 26 oktober 2021 uitgenodigd voor een gesprek met een medewerker van het externe bedrijfsrecherchebureau R&F Investigations (hierna: R&F) wegens verdenking van het aanmaken van retourbonnen op de kassa, gevolgd door een zogenoemde 'klacht' retournering. Werknemer is op 27 oktober schriftelijk meegedeeld dat een onderzoek zal worden gestart naar de feiten en werknemer gedurende dit onderzoek wordt geschorst. Het onderzoek van R&F is afgerond op 2 november 2021. Op 4 november 2021 is de uitkomst van het onderzoek met werknemer besproken en is hij vervolgens op staande voet ontslagen. Dit ontslag is op 5 november schriftelijk aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer dit ontslag te vernietigen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Werkgever heeft aan het ontslag de in de brief van 5 november 2021 genoemde constatering ten grondslag gelegd. Deze constatering vormen op zich genomen zelfstandig een dringende reden voor het ontslag. In zijn verweer heeft werkgever de dringende reden ook nog eens aangevuld met door werknemer afgehandelde retourneringen. Deze constatering kunnen aan het ontslag op staande voet mede ten grondslag worden gelegd. Van een incidentele vergissing kan in redelijkheid geen sprake zijn. Hoewel uit de camerabeelden niet kan worden opgemaakt dat werknemer daadwerkelijk geldbedragen heeft ontvreemd, dient daarvan gezien de voorliggende feiten en omstandigheden wel degelijk uitgegaan te worden. Werknemer heeft niets concreets gesteld dat ertoe kan leiden dat het geld niet bij hem terecht is gekomen. Ook de verdere inhoud van het dossier biedt daarvoor geen enkel aanknopingspunt. De handelswijze van werknemer vormt naar zijn aard en ernst een dringende reden in de zin van

artikel 7:677 BW. Dit geldt temeer gezien het zerotolerancebeleid van werkgever ten aanzien van diefstal en fraude en in het bijzonder voor werknemer, die als storemanager een verantwoordelijke functie heeft en als voorbeeld dient voor de overige op de vestiging werkzame medewerkers. Werknemer heeft het vertrouwen dat werkgever in hem had ernstig geschaad. De conclusie is dat het ontslag op staande voet in stand kan blijven.

Transitievergoeding

Het verzoek van werknemer tot betaling van een transitievergoeding wordt afgewezen. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. De uitzondering van artikel 7:673 BW lid 8 leidt niet tot een andere uitkomst. In het onderhavige geval is weliswaar sprake van een lang dienstverband, maar geen sprake van een relatief kleine misstap.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-03-2022

Zaaknummer: