

RECHTSPRAAK

Werkneemster is ten onrechte op staande voet ontslagen nadat zij, terwijl zij dronken was na een vrijdagmiddagborrel, de tas van een collega meenam en deze kwijtraakte. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000.

Feiten

Werkneemster is op 28 december 2020 in dienst getreden bij werkgeefster als Legal Counsel. Werkneemster maakte deel uit van het managementteam en er waren gesprekken gaande over een eventueel partnerschap van werkneemster bij werkgeefster. Op 4 maart 2022 is werkneemster met een collega samen gaan werken bij een klant, Content Icons. Zij zijn vervolgens aangesloten bij de vrijdagmiddagborrel, waarbij werkneemster behoorlijk wat alcohol gedronken heeft. De collega heeft vrijdag na de borrel haar handtas van het merk Mulberry met daarin haar werklaptop op het kantoor van Content Icons achtergelaten, omdat zij nog naar de stad ging. Op maandagochtend 7 maart 2022 bleek de tas met laptop zich niet meer op het kantoor van Content Icons te bevinden. Werkgeefster heeft daarop de camerabeelden opgevraagd. Werkneemster is op 8 maart 2022 tijdens een Teamsmeeting met werkgeefster en de collega op staande voet ontslagen. De tas van de collega is niet meer gevonden. Op 2 april 2022 heeft de collega aangifte tegen werkneemster gedaan bij de politie. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 119.005,59, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Dát werkneemster de tas van de collega heeft meegenomen staat als erkend, dan wel onvoldoende betwist, vast en blijkt ook uit de camerabeelden die ter zitting zijn bekeken. De kantonrechter overweegt dat werkneemster voldoende heeft onderbouwd dat zij zodanig dronken was dat zij zich niet bewust was van wat zij deed. Dat blijkt niet alleen uit het onvast ter been zijn van werkneemster, zoals zichtbaar op de camerabeelden, maar ook uit de WhatsAppberichten die werkneemster die nacht aan haar vriend stuurde, de WhatsAppberichten die werkneemster de volgende dag aan haar collega's stuurde en de door werkneemster overgelegde verklaring van haar vriend. In de WhatsAppberichten zegt werkneemster dat zij een black-out drunk had. In het licht van die gemotiveerde stelling van werkneemster heeft werkgeefster onvoldoende aan weten te tonen dat werkneemster de tas opzettelijk heeft weggenomen teneinde die te ontvreemden. Daarbij is van belang dat er geen beelden zijn van het moment waarop werkneemster de tas van de collega daadwerkelijk pakt en het kantoortje verlaat. Daarom valt niet uit te sluiten dat iemand haar heeft gevraagd de tas

van de collega mee te nemen naar huis. Dat wordt versterkt door de beelden waarop is te zien dat werkneemster in rustige houding - en dus niet heimelijk - te zien is op de gang met de tas, waar anderen bij zijn. De tas hangt gewoon in het zicht (deze is immers op de camerabeelden ook te zien) en werkneemster doet ook geen enkele moeite om de tas onzichtbaar te houden voor haar omgeving. Al met al kan niet worden vastgesteld dat werkneemster de tas van de collega (waarvan zij stelt daar geen enkel belang bij te hebben) heeft gestolen en lijkt het er meer op dat sprake is van een onhandige dronkenmansactie. Een vervelende bijkomstigheid is dat de tas van de collega niet meer teruggevonden is. Het meenemen en kwijtraken van de tas van de collega valt werkneemster wel aan te rekenen, evenals de ernstige mate van dronkenschap bij werkneemster. Mede in aanmerking genomen de persoonlijke omstandigheden van werkneemster, waaronder de gevolgen van het ontslag voor haar, levert dit in de gegeven omstandigheden - ook in samenhang bezien - geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster recht heeft op een billijke verhoging. Bij de hoogte daarvan wordt meegewogen dat werkgeefster zonder het ontslag op staande voet waarschijnlijk een ontbindingsverzoek had ingediend. Wanneer dit zou worden toegewezen, zou de arbeidsovereenkomst eindigen per 1 augustus. Het inkomensverlies tussen het salaris tot 1 augustus en de WW-uitkering is € 6.210 bruto. Inclusief transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt de schade begroot op € 10.000 bruto. Daarbij wordt ook meegewogen dat werkneemster zelf ook een verwijt valt te maken van de vervelende situatie. De door werkneemster gevraagde schadevergoeding wegens onrechtmatige uitlatingen en de verzochte rectificatie worden afgewezen. Op het onterechte ontslag na, is van onrechtmatige uitlatingen of slecht werkgeverschap aan de zijde van werkgeefster niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:4161

Zaaknummer: 9872510 EA VERZ 22-299 en 9863802 EA VERZ 22-284

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: M.H. Stekelenburg, C.C. Oberman en N.M. Cuppen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW