

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door geld uit de kassa te pakken en daarover te liegen.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij Nijstad & Toonen. Nijstad & Toonen heeft werknemer bij e-mail van 12 november 2021 op zijn functioneren aangesproken. Bij e-mail van 10 maart 2022 concludeert Nijstad & Toonen dat zij geen verbetering ziet in het functioneren van werknemer. Op 14 maart 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden en is werknemer gewezen op zijn functioneren en handelen, waaronder het achterhouden van post en verwijderen van e-mails. Ook is aan werknemer voorgehouden dat hij pas eerlijk over een kasverschil is geweest nadat hem camerabeelden zijn getoond waarin te zien was dat hij geld uit de kassa pakt. Nijstad & Toonen heeft werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Bij e-mail van 14 maart 2022 heeft werknemer aangegeven dat hij bereid is om een beëindigingsovereenkomst overeen te komen, mits de wettelijke opzegtermijn van twee maanden in acht werd genomen. Nijstad & Toonen heeft bij e-mail van 14 maart 2022 hierop gereageerd dat zij niet akkoord ging met het voorstel van werknemer en dat zij de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2022 wilde beëindigen. Op 15 maart 2022 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2022 eindigt. Bij e-mail d.d. 28 maart 2022 heeft werknemer geschreven dat hij gebruikmaakt van zijn bedenktijd en niet instemt met de vaststellingsovereenkomst. Nijstad & Toonen heeft geantwoord dat niet binnen de bedenktijd is herroepen. Werknemer heeft gezegd dat hij niet instemt met de vaststellingsovereenkomst. Nijstad en Toonen verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding, primair op grond van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk dient te worden ontbonden. Of aan de voorwaarde, of tussen partijen nog een arbeidsovereenkomst bestaat, wordt voldaan ligt in deze procedure niet ter beoordeling voor. De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Daarvoor is redengevend dat vaststaat dat werknemer geld uit de kassa heeft gepakt en hierover heeft gelogen. Het gedrag van werknemer ligt op één lijn met de voorbeelden uit de parlementaire geschiedenis. Het gegeven dat werknemer de greep uit de kassa in de avonduren na werktijd heeft gedaan, geeft in ieder geval aan dat werknemer zich er bewust van is geweest dat hij iets deed wat niet door de beugel kon. Dit weegt extra zwaar nu werknemer werkzaam is bij een deurwaarderspraktijk. De arbeidsovereenkomst wordt met

ingang van heden ontbonden en de verzochte verklaring voor recht dat Nijstad & Toonen geen transitievergoeding verschuldigd is wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6497

Zaaknummer: 9835323 \ AO VERZ 22-37

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.S. Lassche

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW