

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet. Dringende reden. Werkneemster heeft meerdere malen producten uit winkel meegenomen zonder te betalen.*Feiten*

Werkneemster is op 11 augustus 2015 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van verkoopmedewerker. Tijdens een op 5 mei 2022 tussen werkgever en werkneemster gevoerd gesprek is werkneemster door werkgever op staande voet ontslagen. Werkneemster zou kassagelden hebben weggenomen en producten hebben meegenomen zonder te betalen. Bij brief op 6 mei 2022 heeft werkgever het gegeven ontslag op staande voet bevestigd. Bij brief van 13 mei 2022 heeft werkgever nogmaals het ontslag op staande voet uitgesproken, op een andere grond, namelijk het door werkneemster geven van een onjuiste voorstelling van zaken over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst bij haar vorige werkgever is geëindigd. Gebleken is dat de voormalige arbeidsovereenkomst is geëindigd door een door voormalig werkgever op 27 mei 2015 aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet, omdat werkneemster kassagelden uit de kassa had weggenomen. Dit had werkneemster aan die voormalig werkgever bekend. Werkneemster vordert onder meer de betaling van een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Werkgever heeft als dringende reden voor het ontslag onder meer aangevoerd dat werkneemster meermalen producten uit de winkel heeft meegenomen zonder daarvoor te betalen. Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij dit heeft gedaan, maar de kantonrechter gaat aan dit verweer als onvoldoende gemotiveerd voorbij. Op de door werkgever overgelegde camerabeelden van zeven verschillende data in 2022 is te zien dat werkneemster producten uit de winkel pakt en deze vervolgens in een aparte ruimte waar de jassen hangen (hierna: de jassenruimte) in haar tas stopt. Te zien is dat werkneemster direct na het pakken van het desbetreffende product, doorloopt naar de jassenruimte en het product daar in haar tas stopt. Volgens het personeelsreglement dient een werknemer de producten die hij of zij koopt, via een systeem af te rekenen bij een collega die op dat moment ook werkt. Werkneemster heeft verklaard dat zij niet bekend is met een personeelsreglement, maar de kantonrechter gaat aan dit verweer voorbij voor zover werkneemster daarmee bedoelt te stellen dat zij niet wist dat zij door haar aan te kopen producten moest afrekenen bij een collega en de aankoop moest (laten) registreren. Werkneemster heeft tijdens het ontslaggesprek op 5 mei 2022 immers zelf verklaard dat de afgesproken werkwijze inhoudt dat personeelsaankopen moeten worden

afgerekend bij een andere collega die op dat moment ook aan het werk is en dat als er een product wordt meegenomen door een personeelslid, dit product geregistreerd moet worden voordat het wordt meegenomen. Er moet dan ook een bon worden afgegeven voor die aankoop. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij de aankopen van de diverse producten cash heeft afgerekend bij collega's, maar dit verweer heeft zij in het geheel niet onderbouwd. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat werkneemster meermalen goederen uit de winkel heeft meegenomen zonder te betalen. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit feit op zichzelf al een dringende reden op. Nu is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is in verband met de door werkneemster veroorzaakte dringende redenen, wordt het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Aan werkneemster wordt ook geen transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:12669

Zaaknummer: 9959608 \ EJ VERZ 22-84856

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: D.E. Wiel en G.J. van Egmond

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW