

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet betalen voor verfartikelen en kitspuit houdt geen stand. Werkneemster kreeg de producten gratis van haar voormalig leidinggevende. Verzoek om wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als financieel en operationeel manager tegen een salaris van € 4.106 bruto per maand exclusief emolumenten. Tot 18 december 2023 was mevrouw C (hierna: C) operationeel directeur bij de werkgeefster. Daarna bleef C aldaar werkzaam op interimbasis. Bij e-mail van 12 februari heeft C aan het personeel laten weten dat ging stoppen en dat zij alvast een deel van haar verantwoordelijkheden wilde overdragen aan werkneemster. Op 21 februari 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 15 mei 2024 is werkneemster per e-mail op staande voet te ontslagen omdat uit onderzoek was gebleken dat werkneemster verschillende verfartikelen en een kitpistool heeft afgenomen zonder daarvoor te betalen. Werkneemster verzet zich tegen het ontslag op staande voet en verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen, alsmede wedertewerkstelling in haar eigen functie. Subsidiair verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding van € 4.372 bruto, een billijke vergoeding van € 106.427,52 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 6.651,72 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Vaststaat dat werkneemster op 14 januari 2024, 25 en 29 april 2024 verschillende (verf)artikelen heeft besteld. Van iedere bestelling hebben collega's een bon in het systeem aangemaakt, en de artikelen zijn bij werkneemster afgeleverd. Werkneemster voert aan dat de op 14 januari 2024 bestelde artikelen bestemd waren voor C en dat C haar heeft opgedragen de artikelen met 100% korting af te boeken. Ten aanzien van de op 25 april 2024 bestelde artikelen stelt werkneemster dat C heeft besloten haar 100% korting te geven als beloning voor haar werkzaamheden tijdens haar ziekte en dat C de bon heeft afgeboekt. Met betrekking tot de op 29 april 2024 bestelde kitspuit voert werkneemster aan dat die niet beviel en dat de kitspuit in overleg met C is geretourneerd. C heeft volgens werkneemster ook die bon verwijderd. Werkneemster heeft haar stellingen onderbouwd met twee schriftelijke verklaringen van C, voornoemde stellingen worden bevestigd. Nu werkgeefster deze stellingen

niet gemotiveerd heeft betwist, moeten deze als juist worden aangenomen. De stelling van werkgeefster dat het geven van 100% korting binnen het bedrijf niet gebruikelijk is en C vanaf 18 december niet langer leidinggevende was, zodat werkneemster niet had mogen vertrouwen op de juistheid van het handelen van C, wordt verworpen. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het voor werkneemster duidelijk was dat de leidinggevende verhoudingen anders lagen na 18 december 2023, en dat het personeel van de gewijzigde verhoudingen op de hoogte moest zijn. Hoewel werkneemster lichtvaardig is omgegaan met de verleende kortingen en dit haar kan worden aangerekend, had werkgeefster in het onderhavige geval kunnen en moeten volstaan met een minder zware sanctie, zoals een schriftelijke waarschuwing. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Wedertewerkstelling

De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst ook na 15 mei 2024 is blijven bestaan. De door werkneemster verzochte wedertewerkstelling wordt toegewezen, inclusief achterstallig salaris vanaf datum ontslag op staande voet tot de datum van onderhavige beschikking. Gelet op het feit dat werkneemster nog altijd arbeidsongeschikt is, bestaat geen aanleiding om hier een dwangsom aan te verbinden.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek op e-grond en g-grond

Met het oog op artikel 7:671b lid 2 BW moet eerst worden vastgesteld of het verzoek van werkgeefster verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. Werkneemster is arbeidsongeschikt, maar het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW staat, gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW, niet aan een ontbinding in de weg omdat het verzoek van werkgeefster geen verband houdt met de ziekte werkneemster.

Het verzoek tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen wordt afgewezen omdat onvoldoende is aangetoond dat sprake is geweest van frauduleus handelen door werkneemster en haar handelen, hoewel lichtvaardig, niet kwalificeert als verwijtbaar handelen. Ook het verzoek op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen. Hoewel de arbeidsrelatie door het onterechte ontslag onder druk is komen staan, heeft werkgeefster onvoldoende aangetoond dat de verstoring ernstig en duurzaam is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5713

Zaaknummer: 11142988 ME VERZ 24-67 en 11166764 ME VERZ 24-72 J/13702

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: H. den Besten en A.C.G. Reezigt

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW