

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het aannemen en meenemen van contant geld is ten onrechte gegeven.*Feiten*

MN is een groothandel in bouwmaterialen met zo'n 140 vestigingen. Werknemer was sinds 1 februari 2019 in dienst van BMN op de vestiging in Rhenen. Sinds 1 december 2021 werkte hij in de functie van chef magazijn, waar hij leiding gaf aan drie collega's. De heer X is vanaf 1 januari 2024 vestigingsmanager van de vestiging in Rhenen en leidinggevende van werknemer. Op 15 februari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer waarbij namens BMN X en de HR-adviseur aanwezig waren. Op de vraag aan werknemer of hij ermee bekend was dat er contant geld in omloop was binnen BMN, heeft werknemer verklaard dat hij daarvan op de hoogte was. Hij vertelde dat hij de dag ervoor een bedrag van € 50 contant van een klant als fooi had ontvangen, dat hij het geld in zijn portemonnee had gestopt en aan het einde van de werkdag mee naar huis had genomen. Op het moment van het gesprek zat het geld nog in zijn portemonnee. Hij vertelde ook dat hij een fooienpot had waarin hij fooien stopte en waarvan hij de collega's van het magazijn wel eens trakteerde. BMN heeft werknemer na een kort beraad aan het einde van het gesprek op staande voet ontslagen. BMN heeft het ontslag op staande voet bevestigd in de brief van 16 februari 2024 waarin onder meer het volgende staat. 'Wij hebben jou aangegeven dat een "fooi" gaat om maximaal enkele euro's en niet om bedragen van € 50,-. In dit geval is er sprake van een dienst waar een klant via een bon voor dient te betalen. Er is daarnaast geen enkele reden om dit bedrag in jouw eigen portemonnee te stoppen en te houden. (...) Op basis van de melding en het erkennen van het aannemen en meenemen van contant geld, moeten wij stellen dat er sprake is van diefstal. Jouw handelwijze kunnen wij dan ook niet tolereren en is onacceptabel. De bovenstaande feiten zijn ieder afzonderlijk als ook in hun onderlinge samenhang gezien een dringende reden voor ons om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. (...)'. Werknemer heeft het ontslag op staande voet in eerste aanleg aangevochten. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Vast staat dat hij heeft erkend dat hij op 14 februari 2024 € 50 van een klant heeft gekregen, aangenomen en bij zich heeft gehouden. Hij heeft verklaard dat hij dat bedrag heeft beschouwd als fooi voor de servicewerkzaamheden die hij voor die klant had verricht. Zowel ter gelegenheid van de mondelinge behandeling bij de kantonrechter als bij het hof is aan partijen onder meer gevraagd nader toe te lichten wat zij verstaan onder 'een fooi' en onder

‘het verlenen van service aan klanten’. Dit laatste ziet op werkzaamheden die voor een klant gratis worden verricht, dus zonder dat de klant daarvoor een financiële vergoeding hoeft te betalen. BMN heeft verklaard dat een fooi een klein bedrag van hoogstens enkele euro’s betreft die een klant betaalt bovenop het bedrag dat hij voor geleverde materialen of diensten moet betalen. Werknemer betwist dit niet, maar ziet daarnaast ook als fooi een gift van een klant aan de medewerker die voor die klant werkzaamheden verricht die als service moeten worden aangemerkt. BMN heeft dit standpunt van werknemer betwist en heeft gewezen op de omstandigheid dat werknemer voorbijgaat aan het feit dat voor elke werkzaamheid, ook voor servicewerkzaamheden, een bon moet worden aangemaakt en dat een bon voor de door hem verrichte werkzaamheden in het geheel ontbreekt, zodat hoe dan ook sprake is van het contant aannemen en meenemen van geld. Daarnaast heeft BMN betwist dat service aan klanten mag worden verricht op de door werknemer beschreven wijze. Op die manier zou immers een aparte geldstroom buiten de boeken en het bedrijf om ontstaan. Zij heeft in dit verband verwezen naar de prijslijst voor houtbewerking waarin is vermeld wat de tarieven zijn voor houtbewerkingen. Werknemer heeft betwist dat voor alle werkzaamheden, dus ook voor als service verrichte werkzaamheden, een bon moest worden aangemaakt. Uit wat partijen hebben verklaard blijkt onder meer dat BMN niet heeft vastgelegd en voor werknemer niet kenbaar was (1) wat als service en wat niet (meer) als service kan worden aangemerkt, (2) wat wel en niet als ‘fooi’ moet worden aangemerkt en hoe met een ontvangen bedrag al dan niet boven op de factuurprijs moet worden omgegaan en (3) dat voor elke verrichting, betalend of niet, een bon moet worden aangemaakt. Dit met onduidelijkheid tot gevolg. Ter onderbouwing van de dringende reden heeft BMN zich beroepen op de binnen het bedrijf geldende zakelijke gedragscode, de praktijkgids, op de verklaring van X en op twee anonieme verklaringen van medewerkers van BMN. Uit geen van deze stukken of verklaringen blijkt dat er afspraken zijn gemaakt over de hiervoor genoemde drie punten en dat die afspraken ook voor werknemer (en overige medewerkers) kenbaar waren. Dit leidt tot het oordeel dat BMN niet kan worden gevolgd in haar stelling dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan diefstal, anders gezegd aan het zich ten onrechte toe-eigenen van geld van BMN. Van een dringende reden is geen sprake. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7586

Zaaknummer: 200.342.982

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en G.H. Bunt

Advocaten: J.A.P.M. van Dal en S.J. van Ijsendoorn

Wetsartikelen: 7:677 BW