

RECHTSPRAAK

Medewerkster verkoop regelde voor zichzelf hoge korting op kleding. Werkgever ontslaat werkneemster rechtsgeldig op staande voet.*Feiten*

Werkneemster is op 15 september 2023 in dienst getreden bij werkgever als medewerker verkoop. Op 14 november 2024 is zij op staande voet ontslagen. Dit ontslag is diezelfde dag per brief aan haar bevestigd. In de ontslagbrief staat dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd wegens diefstal, die op woensdag 13 november 2024 aan het licht is gekomen en op donderdag 14 november 2024 met haar is besproken. Werkneemster is medegedeeld dat er bewijs is dat zij meerdere keren artikelen voor zichzelf heeft afgerekend met een veel te hoge korting. Zij paste een korting van 70% toe en daarbovenop nog eens 10% personeelskorting of stempelkorting, terwijl de geldende regeling slechts 30% personeelskorting toestaat op niet-gereduceerde items en 10% extra korting op reeds gereduceerde items. Bovendien dienen kopieën van aankoopbonnen voor eigen gebruik in de administratie te worden bewaard, wat in alle ontdekte gevallen niet is gebeurd. Op 15 november 2024 heeft werkneemster een brief aan werkgever geschreven waarin zij erkent dat zij drie keer een fout heeft gemaakt door kortingen toe te passen die niet waren toegestaan. Ze beseft nu de ernst van haar handelen en betuigt spijt. Daarnaast geeft ze aan dat het niet haar intentie was en biedt ze aan om het prijsverschil voor de betreffende aankopen te vergoeden.

Werkneemster vordert een billijke vergoeding van € 3.653,78 bruto, een vergoeding ter hoogte van het in geld vastgestelde loon over de termijn die bij een reguliere opzegging had moeten gelden, vermeerderd met wettelijke rente en transitievergoeding. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat er geen sprake is geweest van hoor en wederhoor, de ontslagbrief niet aan de formele eisen voldoet en onvoldoende duidelijk is welke gedragingen hebben geleid tot haar ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer dat het ontslag op staande voet ongeldig is wegens het ontbreken van hoor en wederhoor wordt verworpen. Dit is geen formele eis, en bovendien heeft werkgever vooraf een gesprek met werkneemster gevoerd. Het feit dat de ontslagbrief al gereed lag, doet hier niets aan af. Ook het argument dat de ontslagbrief niet aan de vereisten voldoet, slaagt niet. Het was voor werkneemster duidelijk waarom zij is ontslagen. Hoewel er discussie bestond over enkele data, staat vast dat zij meerdere keren kleding heeft aangeschaft met een veel te hoge korting. Dit heeft zij zelf erkend in haar brief van 15 november 2024, waarin ze spijt betuigt en aanbiedt het prijsverschil te vergoeden. Het

ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werkgever heeft terecht het vertrouwen in werknemers verloren, en het ontslag is direct na ontdekking gegeven. De vorderingen tot een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden daarom afgewezen. Werknemer wordt in het ongelijk gesteld en veroordeeld tot betaling van de proceskosten, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1767

Zaaknummer: 11452468

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: R.P.C. Smit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW