

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende diefstal is onterecht. Werkneemster betwist de beschuldiging onderbouwd en werkgever heeft onvoldoende bewijs geleverd.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2023 in dienst bij Kim's So als restaurantmanager. Werkneemster stuurde onder meer het personeel aan van die vestiging conform de instructies van werkgever. Een van haar taken was het uitdelen van de fooien aan het personeel. Op 12 februari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 24 februari 2025 heeft een medewerker van Kim's So aan werkneemster gevraagd of zij de fooien van eind januari en de omzet (in contant geld) van begin februari nog bij zich zijn. In reactie hierop heeft werkneemster aangegeven dat zij de omzet van de tweede week van februari onder zich heeft. Op 28 februari 2025 ontving werkneemster een e-mail van de gemachtigde van Kim's So waarin zij op staande voet is ontslagen. Werkneemster heeft aanvankelijk primair verzocht om het gegeven ontslag te vernietigen en subsidiair om haar een billijke vergoeding toe te kennen, maar zij heeft op de mondelinge behandeling gesteld te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst, verzocht om haar een billijke vergoeding toe te kennen en de primaire vordering ingetrokken. Kim's So voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt primair voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter stelt vast dat Kim's So als dringende reden heeft gegeven dat werkneemster van haar heeft gestolen, althans in elk geval contant geld van Kim's So zonder toestemming heeft meegenomen. De kantonrechter stelt voorop dat het opmerkelijk is dat een manager de contante omzet en fooi van het restaurant waarvoor zij werkt mee naar huis neemt. Werkneemster heeft echter concreet gemotiveerd en met stukken en verklaringen onderbouwd betwist dat zij zich het contante geld heeft toegeëigend of zonder toestemming heeft meegenomen. Zij heeft aan de hand van Whatsappberichten tussen haar en Kim's So en verschillende verklaringen van (oud-)personeelsleden van Kim's So uiteengezet dat het gebruikelijk was dat managers, onder wie zijzelf, de dagelijkse omzet en fooien mee naar huis namen en waarom en dat Kim's So hiermee instemde. Tegenover de concreet gemotiveerde met stukken onderbouwde betwisting van werkneemster heeft Kim's So onvoldoende onderbouwd gesteld dat werkneemster zich contant geld heeft toegeëigend althans onrechtmatig mee naar huis heeft genomen. De door Kim's So gegeven toelichting dat aan

werkneemster bij aanvang is verteld dat zij de contanten in de kluis moest leggen, heeft werkneemster gemotiveerd betwist en is verder niet onderbouwd met bijvoorbeeld verklaringen van managers, nog daargelaten dat dit niet uitsluit dat in de praktijk met toestemming van de werkgever afwijkend kan worden gewerkt. De kantonrechter is het met Kim's So eens dat werkneemster niet duidelijk is geweest over wat er met de fooien van eind januari 2025 en/of begin februari 2025 is gebeurd. Of daaruit blijkt dat werkneemster de intentie had om doelbewust fooien achter te houden om zich deze toe te eigenen, kan de kantonrechter echter niet vaststellen, nu zij dit betwist en ook Kim's So niet eensluidend uiteengezet heeft over welke fooien en welke periode het zou moeten gaan. Verder blijkt uit alle verklaringen dat werkneemster transparant en netjes met de fooien omging. Daar komt bij dat fooien niet toekomen aan Kim's So maar aan haar medewerkers, hetgeen volgt uit de wijze waarop de fooien verzameld en verdeeld werden door de managers, onder wie werkneemster, aan de personeelsleden met en na instemming van Kim's So. Dat betekent dat de dringende reden als onvoldoende gesteld niet is vast komen te staan. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Nu werkneemster de dringende reden terecht heeft betwist maar berust in het gegeven ontslag, zal het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding worden beoordeeld. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 15.000. Daarbij neemt de kantonrechter het volgende in aanmerking. Kim's So heeft werkneemster zonder deugdelijke grond en zonder nader onderzoek beschuldigd van diefstal. Dat is een ernstig verwijt. Dat werkneemster niet meer terug wil is voor stelbaar. Werkneemster was nog niet zo lang in dienst maar had wel een vast dienstverband bij Kim's So. Onbetwist is dat zij veel meer uren werkte voor Kim's So dan contractueel was overeengekomen. Er was voor haar geen directe aanleiding om te vertrekken bij Kim's So. Dat zij al wel ondernemingen op haar naam had staan betekent niet per se dat zij zou stoppen bij Kim's So. Gezien haar leeftijd en werkervaring zal werkneemster in staat moeten zijn om snel een nieuwe baan te krijgen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5550

Zaaknummer: 11612242 \ EA VERZ 25-308

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: P. Chr. Snijders

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW