RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal uit kluis en kassa is terecht verleend. Voor zover werknemer betoogt dat een gokverslaving kan worden aangemerkt als ziekte en daarmee dus ook vaststaat dat het wegnemen van geld voortvloeit uit ziekte, volgt het hof hem daarin niet.

Feiten

Werknemer is sinds 25 november 2013 in dienst bij werkgeefster. Op 5 augustus 2024 kwam in de groepsapp van de winkel van werkgeefster een melding over een kluisverschil. Op 13 augustus 2024 kreeg de winkelmanager het bericht van de senior medewerker verkoopondersteuning dat er in het systeem vreemde boekingen zichtbaar waren en dat er geld uit de kassa leek te ontbreken. Naast het kassaverschil zag de interne auditor een kluisverschil van (bijna) € 8.000. Werkgeefster heeft aan de hand van camerabeelden geconcludeerd dat werknemer in de periode van april 2024 tot en met augustus 2024 ten minste €8.000 uit de kluis en kassa heeft weggenomen. Op 19 augustus 2024 – de eerste dag na de verlofperiode van werknemer – heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer waarin hij op de hoogte is gesteld van het onderzoek en is geconfronteerd met de bevindingen. Werknemer heeft de feiten waarvan hij verdacht werd erkend, maar stelt dat zijn handelen voortkwam uit ziekte, namelijk een psychische (gok)stoornis. In het gesprek op 19 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter primair verzocht om een verklaring voor recht dat het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Naar het oordeel van het hof duidt de chronologie op voldoende zorgvuldigheid en voortvarendheid. Voor de eerste onregelmatigheid die is gesignaleerd op 5 augustus 2024, waren nog allerlei verklaringen mogelijk, zoals bijvoorbeeld telfouten, die niet direct in de richting van werknemer wezen. Tot en met 12 augustus 2024 had werkgeefster naar het oordeel van het hof geen reden om te vermoeden dat werknemer betrokken was bij het ontstaan van het kluisverschil, laat staan bij het verduisteren van gelden. Pas na de melding van de tweede onregelmatigheid op 13 augustus 2024 en de interne audit op diezelfde dag, die bevestigden dat er (toch) sprake was van een kluisverschil en daarnaast van een kasverschil,

begon dat vermoeden bij werkgeefster te ontstaan. Dat het ‘doorakkeren’ van de camerabeelden twee dagen in beslag nam, acht het hof logisch en zorgvuldig. Omdat 19 augustus 2024 de eerste dag na het verlof van werknemer was, is hij op die dag geconfronteerd met zijn handelen en heeft hoor en wederhoor plaatsgevonden. Op grond hiervan concludeert het hof dat werkgeefster het ontslag op staande voet onverwijld heeft gegeven.

Dringende reden

Volgens werknemer had werkgeefster hem – gezien zijn gokstoornis – vanuit goed werkgeverschap en zorgplicht eerst naar de bedrijfsarts moeten verwijzen. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster terecht begrepen uit de brief van werknemer van 19 augustus 2024 dat hij het geld had weggenomen ter bekostiging van zijn goksverslaving maar niet dat hij door ziekte in het geheel niet in staat was om de consequenties van zijn handelen, namelijk het wegnemen van geld, te overzien. Voor zover werknemer betoogt dat een goksverslaving kan worden aangemerkt als ziekte en daarmee dus ook vaststaat dat het wegnemen van geld voortvloeit uit ziekte, volgt het hof hem daarin niet. Voorts is het hof van oordeel dat, ook als werknemer tijdens het wegnemen van de gelden ziek zou zijn geweest, de aard en de ernst van de vaststaande feiten dusdanig zijn dat het werkgeefster vrij stond om over te gaan tot ontslag op staande voet. Het hof doelt met name op het tijdpad en de planmatige manier waarop werknemer te werk is gegaan. De persoonlijke omstandigheden van werknemer wegen niet op tegen de aard en de ernst van zijn handelwijze. Het hof concludeert dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Het hof is van oordeel dat de dringende reden als zodanig ernstig verwijtbaar is, zodat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 20-11-2025
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3321
Zaaknummer: 200.354.548_01
Rechters: R.R.M. de Moor, F.M.T. Quaadvliet en M. Breur
Advocaten: M.T.M. Zusterzeel en S.J. van der Velde
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW