

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Het tot driemaal toe vervreemden van omzetgelden van werkgever levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het voorgaande levert tevens ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster op, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Werkneemster is op 1 februari 2010 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. De laatste functie die werkneemster vervulde is die van verkoopster. Op 9 mei 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. Aan het ontslag heeft werkgever ten grondslag gelegd dat onomstotelijk is komen vast te staan dat werkneemster omzetgelden ontvreemdt en derhalve fraudeert. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. Subsidiair verzoekt zij, voor zover wordt geoordeeld dat het ontslag wel rechtsgeldig is gegeven, werkgever te veroordelen het bruto maandloon van 1 mei tot 10 mei 2016 uit te betalen. Meer subsidiair verzoekt zij voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is en veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De meest verstrekkende stelling van werkneemster dat de camerabeelden niet mogen worden gebruikt, wordt verworpen. Daarbij heeft te gelden dat in het winkelreglement is bepaald dat werkgever gebruik mocht maken van dergelijke beelden indien sprake was van een vermoeden van onregelmatigheden. Dat er een ernstig vermoeden van onregelmatigheden bestond is door werkgever afdoende toegelicht. Bovendien wordt nog opgemerkt dat ook indien wordt vastgesteld dat bewijsmateriaal onrechtmatig is verkregen, daarop niettemin in civiele zaken als de onderhavige in beginsel acht mag worden geslagen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig. Daartoe wordt het volgende overwogen. Op basis van de erkenning van de zijde van werkneemster in combinatie met de camerabeelden staat vast dat zij in ieder geval op een drietal dagen in april 2016 geld van werkgever in haar zak/tas heeft gestopt. Onder die omstandigheden ligt het op de weg van werkneemster om haar verweer te bewijzen dat zij zich dit geld weliswaar heeft toegeëigend, maar dat dit geld betrof dat zij eerder aan werkgever had verstrekt in het kader van het aanvullen van een kastekort. In dat bewijs is werkneemster niet geslaagd. Daarbij verdient aantekening dat werkneemster ook geen verklaring heeft gegeven voor de omstandigheid dat het hier telkens om ronde bedragen is gegaan, nu zij zich uitsluitend briefgeld heeft toegeëigend. Daarmee staat in dit geding vast dat zij zich geld van werkgever heeft toegeëigend, hetgeen een dringende reden oplevert. Volgt afwijzing van het verzoek tot vernietiging van de opzegging. De feiten en omstandigheden die de dringende

reden vormen leveren in dit geval ook ernstig verwijtbaar handelen op. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Gelet op het voorgaande wordt ook het verzoek om toekenning van de billijke vergoeding afgewezen. Nu aan werkgever een dringende reden voor ontslag is gegeven, heeft bij de beoordeling van de loonvorderingen van werknemers tot uitgangspunt te gelden dat werkgever uit hoofde van het ontslag een vordering op werknemers heeft. De loonvordering van werknemers is door verrekening teniet gegaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:7608

Zaaknummer: 5209423 EA VERZ 16-790

Rechters: E. Pennink

Advocaten: S.R. Nahar en M. van der Chijs

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