

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

### ***Geldig ontslag op staande voet. Handelen kassamedewerker in strijd met de kassarichtlijnen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 16 oktober 2011 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 september 2017 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen, kort samengevat omdat werknemer de financiële richtlijnen van werkgever heeft overtreden door geld van een klant in eigen zak te steken. Werkgever hanteert binnen zijn bedrijf de Financiële Richtlijn voor Restaurantmedewerkers (FRR). Bij brief van 14 september 2017 heeft werkgever aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven voor het pakken van een 5-piece meal, terwijl werknemer een 3-piece meal als staff meal betaald had. In de onderhavige procedure verzocht werknemer onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Na mondelinge behandeling van de verzoeken heeft de kantonrechter in de beschikking de verzoeken van werknemer afgewezen en werknemer veroordeeld in de proceskosten.

#### *Oordeel*

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever bezwaar gemaakt tegen de wijziging van het verzoek van werknemer vanwege strijd met de zogenoemde tweeconclusieregel. Uit het hogerberoepschrift wordt volkomen duidelijk dat werknemer met het hoger beroep wil bereiken dat hij weer bij werkgever aan de slag kan. Het hof begrijpt de conclusie van het hogerberoepschrift daarom als een verzoek waarmee dit in hoger beroep binnen het wettelijk stelsel kan worden bewerkstelligd, namelijk (onder meer) als een verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW. Blijkens het verweerschrift in hoger beroep heeft werkgever het in hoger beroep gedane verzoek ook zo opgevat. Hij wordt dus niet in zijn legitieme belangen geschaad door deze uitleg van het hogerberoepschrift. Dit betekent dat geen sprake is van een wijziging van de verzoeken van werknemer en dat niet behoeft te worden ingegaan op het door werkgever tegen de door hem veronderstelde wijziging gemaakte bezwaar. Met de grieven is de vraag of de kantonrechter terecht het ontslag op staande voet geldig heeft geacht in volle omvang aan het hof voorgelegd. Het hof overweegt allereerst dat de gedragingen, waarvan werkgever werknemer in de ontslagbrief een verwijt heeft gemaakt, zich daadwerkelijk zo hebben voorgedaan. Dat blijkt uit de videobeelden en de verklaringen van werknemer zelf. Werkgever heeft naar het oordeel van het hof overtuigend aangevoerd dat het voor hem van essentieel belang is dat kassahandelingen door zijn vele kassamedewerkers juist worden verricht. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de Financiële

Richtlijn niet heeft gelezen en dat hem daarover ook geen uitleg is gegeven. Naar het oordeel van het hof legt dit geen gewicht in de schaal. Werknemer heeft immers schriftelijk verklaard dat hij kennis heeft genomen van de richtlijn en zich daarnaar zal gedragen. Bovendien heeft werknemer naar het oordeel van het hof ook zonder kennis van de Financiële Richtlijn goed moeten beseffen dat het accepteren van contant geld van een klant, het annuleren van de bestelling maar het toch meegeven van de producten aan de klant en het in zijn zak steken van het geld voor een kassamedewerker niet te tolereren is, omdat dit fraude mogelijk maakt. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever bij de waardering van de ernst van het gedrag van werknemer gewicht mogen toekennen aan het feit dat werknemer een week voor 20 september 2017 nog een officiële waarschuwing had gekregen voor het te weinig betalen voor een staff meal en dat werknemer in deze waarschuwing is gewezen op de Financiële Richtlijn. Het bovenstaande leidt het hof tot de conclusie dat het gedrag van werknemer zozeer in strijd is met de voor werkgever essentiële Financiële Richtlijn, dat daardoor het vertrouwen van werkgever in werknemer ernstig is geschaad. Van werkgever kon redelijkerwijs niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, met name het feit dat hij door het ontslag op staande voet werk en inkomen kwijtraakt, wegen daar niet tegen op. Het bovenstaande leidt tot de slotsom dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet geldig is.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 06-09-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:3726

**Zaaknummer:** 200.239.526/01

**Rechters:** H.E. HAE Uniken Venema, J.P. de Haan en D.J.B. de Wolff

**Advocaten:** G.P. Oberman en S.M. Pierolie

**Wetsartikelen:** 7:678 BW