

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Vernietiging ontslag op staande voet. Diefstal door serveerster niet aangetoond.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2018 in dienst getreden bij werkgever als 'vakkracht bedrijfsleidster'. Op 27 september 2018 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat werkgever uit kastekorten heeft afgeleid dat werkneemster in de avond van 25 september 2018 geld heeft gestolen. Werkneemster heeft geen verklaring kunnen geven voor het kastekort. Een dag later heeft werkgever een brief gestuurd met daarin de reden voor het ontslag. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De werkgever is de partij die moet bewijzen dat er een dringende reden bestaat voor het ontslag op staande voet. Als een dringende reden gelden daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die maken dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat hij de werknemer nog in dienst houdt. In dit geval heeft werkgever gesteld dat werkneemster uit de kassa heeft gestolen en moet hij dat dus bewijzen. Dat is niet gelukt. De overzichten die werkgever daarvoor heeft verstrekt, zijn onvoldoende verduidelijkt om de kantonrechter van een diefstal door werkneemster te overtuigen. Partijen zijn het erover eens dat er in de avond van 25 september 2018 dertien tafels bezet zijn geweest. Werkgever heeft een verklaring opgestuurd van A van het kassasysteem waar zij mee werkt, waarin staat dat er die dag twaalf tafels/rekeningen zijn betaald. Dat is vreemd. Volgens werkgever moet het dus wel zo zijn dat werkneemster de opbrengst van de dertiende tafel in eigen zak heeft gestoken. Werkgever heeft nog een transactieoverzicht opgestuurd van de bank en een uitdraai uit het kassasysteem. Maar hij heeft geen duidelijke uitleg gegeven over de daarin genoemde bedragen. Ook over de hoogte van het ontbrekende bedrag bestaat geen duidelijkheid. Het feit dat werkneemster zelf geen mogelijke verklaring heeft kunnen geven voor de 'verdwenen tafel' maakt niet dat zij de schuldige is. De argwaan van werkgever is op zich voorstelbaar, maar die levert geen 'hard bewijs' van een diefstal op door werkneemster en werkgever heeft ook geen verder bewijs aangeboden. De conclusie moet zijn dat er geen sprake is van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW. Werkgever was dus niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. De kantonrechter zal het ontslag daarom vernietigen. Voor het geval de kantonrechter het ontslag zou vernietigen, heeft werkgever een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Dit verzoek

steunt op dezelfde gedraging (de diefstal) die ook de reden was voor het ontslag op staande voet. Omdat die diefstal dus niet vaststaat en werkgever verder geen enkele onderbouwing heeft gegeven voor de door hem gevraagde ontbinding, wijst de kantonrechter dit verzoek af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6102

Zaaknummer: 7273112

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: P. van Wegen en A.J. de Hamer

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW