

## RECHTSPRAAK

***Het meenemen van een trui van bewoonster en servetten/theedoeken zonder toestemming levert dusdanig verwijtbaar handelen op dat werkgever werkneemster op staande voet mocht ontslaan. Ontslag op staande voet echter niet onverwijld gegeven. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek toegewezen.****Feiten*

Werkgever is een zorgorganisatie in Den Haag die onder meer over elf woonzorgcentra beschikt. Werkneemster is op 16 augustus 2003 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als zorgassistent/servicemedewerker voedingsdienst bij een woongemeenschap voor ongeveer 130 mensen met verschillende stadia van dementie. Op 25 oktober 2019 is werkneemster door een collega aangetroffen in de kamer van een bewoonster van de High Care afdeling. Deze collega zag dat werkneemster een trui uit de kledingkast van de bewoonster onder haar schortzak stopte en heeft werkneemster hiermee geconfronteerd. Werkneemster gaf daarop aan dat zij de trui niet wilde stelen, maar lenen. Dezelfde avond heeft een andere collega gezien dat werkneemster aan het eind van haar dienst enkele servetten of theedoeken van de instelling mee naar huis nam. Op 28 oktober 2019 is werkneemster door werkgever met deze beschuldigingen geconfronteerd en hierover gehoord. Werkneemster is diezelfde dag door werkgever geschorst. Op 4 november 2019 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Tussen het moment dat de verweten handeling door werkgever werd geconstateerd en het gegeven ontslag op staande voet zijn meer dan tien dagen verstreken. Op 28 oktober 2019 had werkgever het noodzakelijke onderzoek al afgerond. Werkgever heeft immers op die dag werkneemster geconfronteerd met haar bevindingen, waarvoor zij de betrokken medewerkers al had gehoord en werkneemster heeft vervolgens de verweten gedragingen erkend (met dien verstande dat zij stelde de trui en servetten/theedoeken slechts te hebben willen lenen). De feiten en omstandigheden die werkgever ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet waren daarmee al voldoende bekend, maar desondanks heeft werkgever nog een week gewacht alvorens hij tot het ontslag overging. Voor het formeel vastleggen van de

verklaringen na het gegeven ontslag was voldoende gelegenheid en werkgever had dit niet moeten afwachten. Het verzoek van werknemer wordt toegewezen.

#### *Voorwaardelijke ontbinding*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de werkgever in dit verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden echter wel een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. De bewoners van de instelling zijn een kwetsbare groep mensen en bevinden zich in een afhankelijke positie ten opzichte van werkneemster, aangezien zij met de zorg voor deze mensen is belast en in dat kader ook wordt toegelaten in hun kamers. Gelet op de kwetsbaarheid van de bewoners van de instelling en de maatschappelijke positie van werkgever is het van belang dat werkneemster zich bewust is van die positie en is het gerechtvaardigd dat door werkgever hoge eisen worden gesteld aan integriteit en betrouwbaarheid. In het licht van het voorgaande staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat werkneemster het oogmerk had zich de trui en theedoeken toe te eigenen en heeft zij zich schuldig gemaakt aan diefstal. De kantonrechter is van oordeel dat het enkele (willen) meenemen van de goederen zonder toestemming van werkgever reeds dusdanig verwijtbaar handelen oplevert van werkneemster dat werkgever werkneemster op staande voet mocht ontslaan. Voor zover werkneemster ter rechtvaardiging van haar handelen nog een beroep heeft gedaan op haar psychische gesteldheid en persoonlijke omstandigheden, zijn deze stellingen niet voldoende onderbouwd. Nu de kantonrechter van oordeel is dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, zal de kantonrechter het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen met toepassing van artikel 7:671b lid 9 onder b BW toewijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-01-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:763

**Zaaknummer:** 8189124 RP VERZ 19-50688

**Rechters:** J.L.M. Luiten

**Advocaten:** P. van Wegen en R. Putkamer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW