

## RECHTSPRAAK

***Niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet van snackbarmedewerkster wegens diefstal dan wel verduistering doordat werkgeefster zonder behoorlijk aan de vereisten van hoor en wederhoor te voldoen het onderzoek op onzorgvuldige wijze afrondt.****Feiten*

Van Ree exploiteert vier snackbars in Hoorn en een mobiele snackwagen waarmee zij onder andere op de markt staat. Werkneemster is op 6 september 2010 in dienst getreden bij Van Ree. De functie van werkneemster is allround medewerker met een salaris van € 997,41 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, bij een arbeidsomvang van 20 uur per week. Op zaterdag 14 december 2019 werkte werkneemster op de markt. Op enig moment kwam haar vriend langs en bestelde voor hem en een vriend een patatje en redbulls. De vriend heeft de producten niet afgerekend. Op 16 december 2019 is werknemer op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – diefstal dan wel verduistering. De vriend van werkneemster heeft op 9 februari 2020 een verklaring opgesteld waarin hij onder andere schrijft dat hij op zondagavond 15 december 2019, nadat werkneemster en hij in de snackbar hadden gegeten, aan werkneemster heeft verteld dat hij de dag ervoor zijn bestelling op de markt was vergeten af te rekenen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding toe te kennen.

*Oordeel*

De gang van zaken zou naar het oordeel van de kantonrechter een ontbinding kunnen rechtvaardigen. Werkneemster was ermee bekend dat zij geen producten mag weggeven. Bovendien moet werkneemster erop toezien dat wordt betaald en dat heeft zij in ieder geval op 14 december 2019 niet gedaan. Tussen partijen heeft op 16 december 2019 een gesprek plaatsgevonden over het voorval op 14 december 2019. In de verslagen van dit gesprek staat dat werkneemster het voorval heeft ontkend. Werkneemster verklaart daartegenover dat haar ontkenning zag op het (incidenteel) weggeven van producten. Nadat werkneemster werd gevraagd of ze producten aan haar vriend had weggegeven, heeft werkneemster geantwoord dat haar vriend nog niet had betaald, maar dat ze dat wilde bespreken met Van Ree. Aldus is niet onomstotelijk komen vast te staan dat werkneemster dusdanig haar verklaring heeft aangepast naarmate zij met de feiten bekend werd, dat evident sprake is van een leugenachtige verklaring op 16 december 2019. Werkneemster heeft tijdens het gesprek een andere verklaring gegeven dan haar collega. Van Ree heeft de verklaring van werkneemster aangehoord en haar vervolgens ontslagen, zonder dit te controleren bij deze collega of dit in

een gezamenlijk gesprek te bespreken. Het onderzoek naar het incident op grond waarvan werkneemster is ontslagen, was dan ook nog niet afgerond. Gelet op de verstrekkende gevolgen van een ontslag op staande voet mag van Van Ree worden verwacht dat zij alvorens daartoe over te gaan het onderzoek zorgvuldig afrondt. Van Ree heeft dan ook zonder dat behoorlijk aan de vereisten van hoor en wederhoor is voldaan, gekozen voor een ingrijpende maatregel met verstrekkende gevolgen, terwijl de weg van een ontbindingsverzoek niet zodanig nadelig was geweest voor Van Ree dat dat niet van haar had mogen worden verwacht. Onder deze omstandigheden is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en wordt het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding toegewezen. Tevens wordt de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 20-05-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:3635

**Zaaknummer:** 8320776

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** K. Vriend en J. Veenis

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW