

RECHTSPRAAK

Werkneemster op staande voet ontslagen wegens diefstal van kleding- en kantoorartikelen. Het ontslag op staande voet houdt echter geen stand, omdat de dringende reden (de diefstal van kleding- en kantoorartikelen) niet is komen vast te staan.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 3 oktober 2023 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van grafisch vormgeefster. Zij verrichtte haar werkzaamheden op het kantoor met magazijn. Op vrijdag 23 februari 2024 moest werkneemster het kantoor afsluiten. Die dag heeft een collega een foto van een kledingstuk (hierna: het Mollie-pak/comfy-pak) naar werkneemster gestuurd met de tekst “*wil ik!!!*” en “*heel leuk*”. Werkneemster heeft als reactie hierop geantwoord dat zij het kledingstuk heeft meegenomen. Op maandag 26 februari 2024 constateert werkgeefster dat zij een kledingstuk (hierna: de parelbroek) mist. Werkneemster heeft naar aanleiding hiervan toegegeven dat zij de parelbroek mee naar huis had genomen en dat zij deze nog moest afrekenen. Hier is werkgeefster mee akkoord gegaan. Daarnaast hebben werkgeefster en werkneemster afgesproken dat werkneemster de volgende dag een pak dat werkneemster nog thuis had, zou inleveren. Op dinsdag 27 februari 2024 heeft werkneemster het pak, dat zij nog thuis had, ingeleverd. Diezelfde dag heeft werkgeefster de bewakingscamerabeelden van vrijdagavond 23 februari 2024 bekeken. Werkgeefster heeft werkneemster op woensdag geconfronteerd met de camerabeelden. Op maandag 4 maart 2024 meldt werkneemster zich ziek en stelt dat haar ziekte losstaat van de situatie. Bij aangetekende brief van 4 maart 2024, die op 6 maart 2024 bij werkneemster is bezorgd, heeft werkgeefster aan werkneemster geschreven dat zij op donderdag 29 februari 2024 op staande voet is ontslagen wegens het zich schuldig maken aan diefstal van kleding- en kantoorartikelen. Op 12 maart 2024 heeft werkgeefster aangifte gedaan bij de politie van verduistering van kleding. Per brief van 3 april 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster te kennen gegeven dat werkneemster ontkent dat zij kleding heeft gestolen, dat werkneemster niet op donderdag is ontslagen, dat de opzegging niet rechtsgeldig is, maar dat werkneemster zal berusten in de opzegging. Om deze reden verzoekt zij, onder meer, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, achterstallig loon en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

De dringende reden

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat de dringende reden voor het ontslag niet is komen vast te staan. De ontslagbrief van 4 maart 2024 fixeert de reden voor het ontslag op staande voet. Hieruit volgt dat de dringende reden is gelegen in de omstandigheid dat werkneemster zich schuldig zou hebben gemaakt aan diefstal zoals te zien op tal van camerabeelden. De gronden voor het ontslag op staande voet kunnen niet achteraf worden aangevuld. Het overtreden van de huisregels kan dan ook niet alsnog aan het ontslag ten grondslag worden gelegd. Dit brengt met zich mee dat voor een rechtsgeldig ontslag de diefstal van de kleding- en kantoorartikelen vast dient komen te staan, hetgeen niet het geval is. Er is op de camerabeelden namelijk niet te zien dat werkneemster het Mollie-pak/comfy-pak in haar tas stopt. Daarnaast is niet vast komen te staan dat de witte blouse uit de voorraad is verdwenen. Ook de diefstal van het Lexi-pak is – in deze procedure – niet bewezen. Tevens heeft werkgeefster onvoldoende gespecificeerd welke kantoorartikelen zijn gestolen en heeft zij nagelaten enig bewijs te leveren.

Vergoedingen

Gelet op het feit dat werkneemster ten onrechte op staande voet is ontslagen, heeft zij recht op loon over de niet in acht genomen opzegtermijn. De datum van ontslag wordt vastgesteld op donderdag 29 februari 2024, hetgeen met zich meebrengt dat werkgeefster een bedrag van € 1.990,71 bruto aan werkneemster dient te betalen. Ook heeft werkneemster recht op een transitievergoeding, aangezien niet vast is komen te staan dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een bedrag aan billijke vergoeding toe te wijzen, aangezien werkneemster op geen enkele manier heeft onderbouwd dat zij schade heeft geleden door het ontslag. Daar komt bij dat de kantonrechter vindt dat werkneemster niet als goed werknemer heeft gehandeld door de parelbroek en het Lexi-pak mee naar huis te nemen zonder daar eerst voor te betalen. Tevens wordt de vordering met betrekking tot het achterstallig loon, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente toegewezen. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen. Werkgeefster moet de proceskosten betalen, omdat zij ongelijk heeft gekregen. Tot slot wordt de beschikking uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7624

Zaaknummer: 11074966 VZ VERZ 24-4427 en 11074691 VZ VERZ 24-4419

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: G.M. Roze en mr. P.M.F.A. Peutz

Wetsartikelen: 7:677 BW