

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van onder bewind gestelde werknemer wegens vermeende diefstal van drankfles en lege blikjes (met statiegeldwaarde € 2,30) is - alle omstandigheden overwegend - een te verstrekkend middel.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2015 als keukenhulp in dienst bij werkgeefster. In het restaurant van werkgeefster werken in totaal vijf werknemers. Werknemer staat sinds 5 augustus 2015 onder bewind. De eigenaar van werkgeefster, A, en werknemer kennen elkaar al sinds de middelbare school. A is ermee bekend dat werknemer al lange tijd privé diverse problemen heeft. Op 20 december 2024 is werknemer mondeling door A op staande voet ontslagen omdat hij op 19 december 2024 buiten werktijd in het restaurant is geweest en hij uit het restaurant is vertrokken met enkele tassen lege blikjes. Daarnaast ontbrak een fles cognac in de voorraad. Het ontslag is bij brief van 23 december 2024 via zijn bewindvoerder bevestigd. In de ontslagbrief is geschreven dat deze lege blikjes en drankfles toebehoorden aan werkgeefster en dat de diefstal hiervan is geconstateerd door de schoonmaakster van werkgeefster. De bewindvoerder van werknemer heeft namens hem een verzoek ingesteld bij de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Volgens werknemer is het ontslag niet rechtsgeldig, omdat hij enkel eigen lege blikjes uit het restaurant heeft opgehaald om in te wisselen voor statiegeld. Ook verzoekt de bewindvoerder namens werknemer dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en licht dit als volgt toe. Er is geen sprake van een dringende reden. Werkgeefster heeft in de ontslagbrief als dringende reden genoemd dat werknemer een fles sterke drank en blikjes die eigendom waren van werkgeefster uit het restaurant heeft gestolen. Werknemer heeft van meet af aan uitdrukkelijk ontkend dat hij een fles sterke drank heeft meegenomen. Daar komt bij dat uit de verklaring van de schoonmaakster enkel blijkt dat zij dacht dat werknemer iets onder zijn jas had gestopt. Met deze toelichting heeft werkgeefster de gemotiveerd betwiste beschuldiging van de diefstal van de drankfles onvoldoende onderbouwd. Ten aanzien van de lege blikjes verschillen partijen van mening over de vraag van wie deze lege blikjes waren. Werkgeefster stelt dat deze van haar waren, terwijl werknemer heeft gesteld dat hij deze zelf mee naar het werk nam en in een tas daar bewaarde. Daarnaast heeft werknemer tijdens de

zitting gesteld dat hij de meegenomen lege blikjes heeft ingewisseld voor een bedrag aan statiegeld van in totaal € 2,30. Werkgeefster heeft dit bedrag niet betwist. Het gaat in casu dus om een bagatel delict. Dit betekent dat zelfs als vast komt te staan dat de lege blikjes van werkgeefster waren en werknemer deze zonder toestemming heeft meegenomen, de kantonrechter dit moet afwegen tegen de waarde van deze blikjes en de overige omstandigheden. Voor die overige omstandigheden is relevant dat werknemer en A elkaar al lange tijd kenden en A bij aanvang van het dienstverband wist van de privésituatie van werknemer. Op het moment van het ontslag was werknemer al tien jaar in dienst bij werkgeefster en hij heeft altijd goed gefunctioneerd. Daar komt bij dat werknemer al langere tijd onder beschermingsbewind staat en hij na het ontslag plotseling ook niet meer in zijn woning (die hij ook van A huurde) mocht blijven. Al deze omstandigheden maken - in onderling verband in aanmerking genomen - dat het ontslag op staande voet een te verstrekkend middel is en dus onterecht is gegeven. Werknemer heeft derhalve recht op de verzochte gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 1.000 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter rekening gehouden met het gegeven dat werknemer na een dienstverband van bijna tien jaar onterecht is ontslagen. Daar tegenover staat wel dat de financiële schade door het ontslag beperkt is, omdat werknemer per 1 april 2025 een andere baan heeft gevonden en hij nog een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding ontvangt. Tot slot heeft werknemer recht op betaling van het achterstallig loon over de maand december 2024.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2068

Zaaknummer: 11554372

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R. Reumkens en B.C. van Bekkum

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:673 BW