



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Diefstal van € 0,50 voldoende reden voor ontslag op staande voet

Espressobar Buon Giorno ontslaat een werknemster op staande voet vanwege het stelen van € 0,50. Werknemeester legt zich hier niet bij neer en wendt zich tot de kantonrechter. Zij vordert in kort geding loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Wat was er aan de hand?

Een klant van Espressobar Buon Giorno (hierna 'werkgever') legt € 0,50 op de bar voor het gebruik van het toilet. Een collega van werknemster ziet het muntstuk op de bar liggen en vervolgens dat werknemster de munt van de bar pakt en in haar eigen zak stopt. Als ernaar gevraagd wordt ontkent werknemster dat de klant voor het toiletgebruik heeft betaald.

Dat bevreemdt de collega omdat die het muntstuk immers op de bar heeft zien liggen.

Niet veel later ziet zij werknemster iets uit haar zak pakken. Werknemeester zegt de betaling van de klant 'toch nog te hebben gevonden' en stopt het geld in de fooienpot. Haar collega vindt het allemaal maar verdacht en meldt het voorval aan werkgever. Op basis van deze verklaring en camerabeelden van het voorval ontslaat werkgever werknemster op staande voet vanwege verduistering/diefstal.

Standpunt werknemster

Werknemeester is het hiermee niet eens. Zij vindt dat een dringende reden voor ontslag ontbreekt. Zij erkent € 0,50 van een klant te hebben aangenomen. Omdat er geen kassa binnen handbereik was en het erg druk was in de zaak heeft zij dit muntstuk in haar zak gestoken. Zelfs als deze handeling al als diefstal zou zijn aan te merken dan zou een ontslag op staande voet een onevenredig zware sanctie zijn. Werknemeester vordert daarom in kort geding loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

Standpunt werkgever

Werkgever heeft een andere opvatting. Uit de verklaring van de collega en de camerabeelden blijkt dat werknemster het muntstuk van € 0,50 niet van de klant heeft aangenomen, maar dat zij het bewust van de toonbank heeft gepakt om het vervolgens in haar broekzak te stoppen.



arbeidsrecht

Werkneemster heeft nooit een plausibele reden gehad om het muntstuk eerst in haar broekzak te stoppen om het daarna zogenaamd 'af te storten'.

Ook is op de camerabeelden te zien dat het op dat moment helemaal niet druk was in de zaak, zoals ook haar collega heeft verklaard. Tot slot volgt uit de camerabeelden in combinatie met de verklaring van de collega dat werkneemster de diefstal eerst ontkent, waarna zij kort daarop buiten het zicht van de collega het geld weer tevoorschijn haalt onder het mom van: ik heb het geld al weer gevonden. Werkgever verliest door dit voorval al het vertrouwen in werkneemster.

Wat vindt de rechter?

De kantonrechter vindt het niet te begrijpen dat werkneemster het geld niet gewoon heeft laten liggen op de bar of direct in de kassa of fooienpot heeft gedaan. Voor het 'afstorten' in de kassa of fooienpot was voldoende tijd, want de beelden maken aannemelijk dat het op dat moment niet druk was in de zaak. De beelden bieden ook voldoende steun voor de verklaring van de collega dat werkneemster eerst ontkende €0,50 te hebben zien liggen en even later toch met het muntstuk op de proppen kwam, nadat zij dit buiten het zicht van de collega uit haar zaak haalde. De kantonrechter kwalificeert het gedrag van werknemer op basis van de camerabeelden en de verklaring als 'stiekem'. Het wekt de indruk dat zij het geld uitsluitend omdat ze werd aangesproken alsnog in de fooienpot heeft gedaan.

De kantonrechter acht het aannemelijk dat een bodemrechter met werkgever van mening zal zijn dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan (een poging tot) diefstal.

De kantonrechter overweegt dat de jurisprudentie geen eenduidig antwoord geeft op de vraag of dit soort 'bagateldelicten' een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Er zijn twee benaderingen: een strenge en een minder strenge. De strenge benadering gaat uit van het standpunt: 'diefstal is diefstal'. Het gaat erom dat een werknemer er blijk van heeft gegeven niet (helemaal) te vertrouwen te zijn. Dat heeft extra gewicht als een werknemer voortdurend geld voor de werkgever ontvangt, zoals dat in casu het geval is. ¹

Daar staat tegenover de minder strenge benadering. Deze benadering gaat uit van het standpunt dat de persoonlijke gevolgen voor werknemer afgewogen moet worden tegen het vergrijp. Dit is de leer waarop werkneemster zich in deze zaak beroept. ²

De kantonrechter concludeert dat, mede gelet op de relatief korte duur van het dienstverband (circa anderhalf jaar) en de jonge leeftijd van werkneemster, de kans groter is dat de bodemrechter voor de strenge benadering zal kiezen dan voor de minder strenge. De kantonrechter wijst de vordering van werkneemster af.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBAMS:2014:8731**

¹ Zie voor de strenge benadering o.a. het arrest van de Hoge Raad van 20 april 2012 (ECLI:NL:HR:2012:BV9532, JAR 2012/135, meenemen goederen uitverkoop Bijenkorf).

² Zie voor de minder strenge benadering o.a. het arrest van de Hoge Raad van 21 januari 2000 (ECLI:NL:HR:2000:AA4436, JAR 2000/45, meenemen twee flessen motorolie).