

RECHTSPRAAK

werkneemster/Swarovski Handelsonderneming Benelux B.V.

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Afwijzing (on)voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Toewijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek zou instellen van rechtsmiddel tegen het oordeel omtrent het ontslag op staande voet illusoir maken, terwijl uitgangspunt in het nieuwe ontslagrecht is dat alle kantonrechterlijke beslissingen in tweede instantie kunnen worden getoetst.

Werkneemster is sedert 25 april 2011 in dienst van Swarovski Handelsonderneming Benelux B.V. (hierna: Swarovski), laatstelijk in de functie van sales consultant. In de Regels voor verkoop van CGB-producten aan retailmedewerkers Nederland van Swarovski Benelux is onder meer bepaald dat medewerkers tegen 60% korting producten mogen kopen en dat die producten alleen mogen worden aangeschaft voor persoonlijk gebruik. Op 11 oktober 2015 heeft werkneemster een klant met haar personeelskorting (60%) een korting van 40% gegeven op een aankoop, waardoor de klant niet € 59 betaalde maar € 35,40. De transactie is die dag wegens de enorme werkdruk niet in het kassasysteem geregistreerd. Werkneemster heeft het ontvangen geldbedrag naar eigen zeggen in de backoffice in een lade gelegd. Op 12 oktober 2015 heeft werkneemster samen met een collega voormelde transactie alsnog in het kassasysteem geregistreerd. Daarbij is blijkens de in het geding gebrachte kassabon aangeslagen dat de koopsom is voldaan door contante betaling van € 40 en € 16,40 is geretourneerd. Vervolgens heeft werkneemster in de kassa een bedrag van € 23,60 gelegd. Naar zeggen van Swarovski heeft een collega toen zij werkneemster op de transactie aansprak, gezien dat het geld uit de portemonnee van werkneemster kwam en niet uit een lade. Tijdens een gesprek op 20 oktober 2015 is het voorval van 11 oktober 2015 met werkneemster besproken en is zij op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Swarovski verzoekt (voorwaardelijke) ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW jo. artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat werkneemster op de hoogte is van de regels betreffende personeelsaankopen. Werkneemster gedroeg zich in een reeks van jaren feitelijk naar de inhoud van de regeling. Zij maakte er jaarlijks gebruik van. Voorts is niet komen vast te staan dat het is toegestaan aan klanten een korting te geven. Verder is komen vast te staan dat een bedrag van € 23,60 door werkneemster in de kassa is

gelegd, terwijl zij van de klant € 35,40 heeft ontvangen en het resterende deel niet aan Swarovski heeft afgedragen, maar zelf heeft behouden. Als verklaring daarvoor heeft werknemster aangegeven dat dit het deel van de personeelskorting betreft dat in december via haar loon verrekend wordt. Zij laat volledig onverklaard wat dan zou kunnen rechtvaardigen dat zij dit bedrag onder zich houdt. De kantonrechter concludeert dat werknemster zich voornoemd bedrag bewust heeft toegeëigend. Het vorenstaande brengt met zich dat voldoende is komen vast te staan dat werknemster in strijd met de bij Swarovski geldende regels een personeelskorting aan een klant heeft verstrekt, niet voldoende geld in de kassa heeft gelegd en € 11,80 zonder recht of titel voor zichzelf heeft gehouden. Een en ander levert voldoende grond op voor een ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemster worden afgewezen.

Vervolgens komt de kantonrechter toe aan de beoordeling van de vraag of de arbeidsovereenkomst (voorwaardelijk) ontbonden dient te worden. Swarovski heeft verduidelijkt dat deze formulering twee verzoeken inhoudt: een onvoorwaardelijk en een voorwaardelijke. Het verzoek tot *onvoorwaardelijke* ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt bij gebrek aan redelijk belang afgewezen omdat het verzoek van werknemster tot vernietiging van het op 20 oktober 2015 gegeven ontslag op staande voet is afgewezen. Het verzoek tot *voorwaardelijke* ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst in hoger beroep wordt hersteld of de werknemer een billijke vergoeding wordt toegekend (artikel 7:683 lid 3 BW), wordt eveneens afgewezen. Toewijzing van dit verzoek zou immers het instellen van een rechtsmiddel tegen het oordeel omtrent het ontslag op staande voet illusoir maken, terwijl de wetgever in het nieuwe ontslagrecht juist tot uitgangspunt heeft genomen dat alle kantonrechterlijke beslissingen in tweede instantie getoetst kunnen worden. Het meest verstrekkende blijk van dit uitgangspunt is de afschaffing van de non-appellabiliteit van de ontbindingsbeschikking. Het onderhavige voorwaardelijke verzoek geeft tamelijk onverbloemd blijk van het feit dat dit laatste in de rechtspraktijk leidt tot een mogelijk langdurige onzekere situatie die in ieder geval voor de werkgever (maar ongetwijfeld in spiegelbeeld ook bij de werknemer) leidt tot belemmeringen of overmatige spanningen in een gezonde bedrijfsvoering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:1790

Zaaknummer: 4634508 AZ VERZ 15-221

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: M.W.M. van Doorn en M.E. Frank

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW