

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

De wijze waarop werkneemster de op naam van haar zus gestelde privilegepas en waardebonnen gebruikt heeft nadat haar eigen privilegepas was vernietigd, vormt, gezien de hoge frequentie van dat gebruik een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2007 bij (de rechtsvoorgangster van) werkgever in dienst getreden. Artikel 8.2 van de gedragsregels van werkgever voor haar medewerkers van oktober 2011 betreft een betaling over gebruik van de eigen privilegepas tijdens werktijd. In 2014 heeft zich een voorval voorgedaan met betrekking tot de privilegepas van werkneemster. Zij heeft aan buitenlandse klanten, die niet over een privilegepas beschikten, maar wel korting wilden hebben, korting verleend door middel van gebruikmaking van haar eigen privilegepas. Daarnaast heeft zij de betreffende punten op haar eigen kaart bijgeschreven. Een gesprek hierover met werkgever heeft erin geresulteerd dat werkneemster haar privilegekaart doormidden heeft geknipt en de waardecheques heeft ingeleverd. Tijdens een gesprek op 5 januari 2017 is werkneemster medegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang is geschorst met behoud van salaris vanwege de verdenking van een vergrijp (kort gezegd: het oneigenlijk gebruik van de privilegepas van een familielid). Daarna is werkneemster op staande voet ontslagen en heeft werkgever werkneemster laten registreren in het waarschuwingsregister van de Stichting Fraude Aanpak Detailhandel. Werkneemster heeft in eerste aanleg, samengevat, verzocht te verklaren voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de verzoeken van werkneemster afgewezen.

Oordeel

De eerste grief van werkneemster richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat is voldaan aan de onverwijldheidseis. Werkgever stelt dat zij op 5 januari 2017 wist dat werkneemster privilegecheques had ingewisseld behorende bij de privilegepas van de zus van werkneemster en dat zij toen het vermoeden heeft gekregen dat werkneemster de privilegepas van haar zus onrechtmatig had gebruikt. Het hof is van oordeel dat werkgever tot 9 januari 2017 voldoende voortvarend heeft gehandeld, nu zij meteen een recherchebureau heeft ingeschakeld en het onderzoek van het recherchebureau slechts enkele dagen heeft geduurd. Partijen twisten over de vraag of werkneemster tijdens het gesprek op 9 januari 2017 op staande voet is ontslagen. De verklaring van werkneemster van dit gesprek en de brief van

werkgever van 16 januari wijzen er volgens het hof op dat werkneemster tijdens het gesprek op staande voet is ontslagen onder mededeling van de redenen voor het ontslag. De tweede grief van werkneemster richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Artikel 8.2 van de gedragsregels van werkgever bepaalt dat het gebruik van de eigen privilegepas tijdens werktijd niet is toegestaan, behalve bij het afrekenen van de eigen personeelsaankopen. In 2014 heeft werkneemster aan buitenlandse klanten, die niet over een privilegepas beschikten, korting verleend door middel van gebruikmaking van de op haar naam gestelde privilegepas. Daarnaast heeft zij de betreffende punten op haar eigen pas bijgeschreven. De privilegepas van werkneemster is door haar in december 2014 zelf vernietigd en de ontvangen waardebonnen heeft zij ingeleverd. De wijze waarop werkneemster de op naam van haar zus gestelde privilegepas gebruikt heeft nadat haar eigen privilegepas was vernietigd, is, gezien de hoge frequentie van dat gebruik en het feit dat werkneemster een aantal van de waardebonnen die als gevolg van dat gebruik zijn verkregen zelf heeft ingewisseld, in strijd met de essentie van deze regels dat de medewerkers van werkgever een privilegepas niet mogen gebruiken om zelf voordeel te behalen, en daarom gelijk te stellen aan het gebruik van een op haar eigen naam gestelde privilegepas. Het hof is dan ook van oordeel dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Op grond van het vorenstaande zal het hof de bestreden beschikking bekrachtigen en werkneemster als de in het ongelijk gestelde partij veroordelen in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5398

Zaaknummer: 200.218.861/01

Rechters: H.E. HAE Uniken Venema, J.P. de Haan en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: G.J.A. van Dinter en H. Dammingh

Wetsartikelen: 7:678 BW