

RECHTSPRAAK

Verkoop van restmateriaal voor eigen gewin levert een dringende reden voor ontslag op. Van een zekere gedoogcultuur of staande praktijk waarvan de werkgever wetenschap had, is niet gebleken.

Feiten

Werknemer is op 20 mei 1997 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van monteur. Werkgeefster verzorgt voor klanten de volledige (her)inrichting voor onder andere supermarkten, winkels en bibliotheken. Indien restmaterialen door werkgeefster retour worden ontvangen van een werklocatie, beoordeelt een medewerker van werkgeefster of deze voor hergebruik geschikt zijn, dan wel of de restmaterialen afgevoerd dienen te worden. Werkgeefster behaalt inkomsten met het inzamelen en (laten) afvoeren van de af te voeren restmaterialen. Op zaterdagochtend 20 juli 2013 is een vrachtwagen van werkgeefster kort vermist. Werkgeefster heeft daarop haar track and trace-systeem geraadpleegd. Daaruit bleek dat de vrachtwagen die ochtend op een adres is geweest waar een metaalhandel is gevestigd. Werkgeefster heeft daarop de researchediensten opdracht gegeven een onderzoek in te stellen naar het afvoeren en verkopen van oud ijzer. Werknemer heeft toegegeven wel eens oud ijzer te hebben verkocht. Werkgeefster heeft werknemer op 16 oktober 2013 op staande voet ontslagen. In de brief (hierna: de opzeggingsbrief) heeft werkgeefster onder meer geschreven dat het verduisteren van bedrijfsmiddelen en het zichzelf verrijken met de handel daarin, in strijd is met de gestelde regels en voorschriften en een dringende reden voor ontslag opleveren. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever verkoop van restmateriaal voor eigen gewin 'gedoogde'. De kantonrechter heeft werknemer bewijs opgedragen deze 'gedoogsituatie' te bewijzen. Daarin slaagde werknemer niet, zodat het ontslag op staande voet stand hield. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd.

Conclusie (A-G Van Peursem)

Werknemer klaagt dat het hof ten onrechte geen gedoogcultuur, dan wel algemene praktijk, heeft aanvaard welke mitigerend zou werken op de vermeende dringende reden van werknemer. De A-G verwerpt de cassatieklachten: in de eerste plaats staat in cassatie onbestreden vast dat binnen werkgever een gedeeld besef bestond dat restproducten waarde vertegenwoordigden en dat de verkoopopbrengsten daarvan afgedragen moesten worden. Daaruit volgt dat van een algemeen gebruik binnen werkgever dat restproducten voor eigen gewin mochten worden verkocht geen sprake is. Bovendien heeft werknemer onvoldoende gesteld om het hof te verplichten om afzonderlijk te toetsen of sprake was van een algemeen gebruik dat restproducten voor eigen gewin mochten worden verkocht. De door de klacht aangehaalde passage uit de grieven onder 52 is dan ook geen essentiële stelling. De betwisting

door werkgever van het door werknemer gestelde gedoogbeleid houdt kennelijk in de ogen van het hof ook een betwisting in van het bestaan van een gedoogcultuur, althans van bedoeld algemeen gebruik binnen werkgever. Van miskenning door het hof van artikel 149 Rv is geen sprake.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-02-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:314

Zaaknummer: 19/00112

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg, J.P. Heering en J.L. Luiten

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 149 Rv