

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontslag op staande voet terecht. Het had voor werkneemster duidelijk moeten zijn dat ook onjuist gebruik van privilegepassen van andere personen, waardoor werkgever benadeeld zou worden, niet getolereerd zou worden.

Feiten

Werkneemster is sinds 2007 in dienst bij werkgever. Op 9 januari 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen in verband met frauduleus gebruik van een privilegepas. Werkgever verwijt werkneemster dat zij aan klanten die niet in het bezit zijn van een privilegepas korting geeft. Bovendien worden bijbehorende punten bijgeschreven op de privilegepas van de zus van werkneemster. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Onverwijldheid

Er is voldaan aan de onverwijldheidseis. Uit het gespreksverslag van 9 januari 2017 blijkt dat het ontslag op staande voet al op 9 januari 2017 werd uitgesproken en dat het daarna alleen nog schriftelijk bevestigd moest worden. Aan de stelling van werkneemster, dat zij onder dwang heeft getekend, wordt voorbijgegaan. Uiteraard zal zij zich gezien de omstandigheden ongemakkelijk hebben gevoeld en zal van een zekere spanning sprake zijn geweest, maar dat maakt nog niet dat er sprake is van onbehoorlijke dwang om het stuk, in strijd met de waarheid, te ondertekenen. Daar komt nog bij dat, gelet op de inhoud van het stuk, voor werkneemster niets 'te verdienen' viel door het te ondertekenen. In het stuk wordt haar immers geen enkele opening geboden, dus enig belang om in strijd met de waarheid te ondertekenen was er niet.

Dringende reden?

Werkneemster heeft toegegeven dat zij meerdere keren aan personen die niet beschikten over een privilegepas korting heeft verleend door de privilegepas van haar zus te gebruiken en de bijbehorende punten op de pas van haar zus bij te schrijven. Het verwijt dat werkgever haar maakt staat daarmee dus vast. Met betrekking tot de verweren van werkneemster wordt als volgt overwogen. Het maakt niet uit of het gaat om familieleden, vrienden en kennissen van de zus van werkneemster, die niet over een privilegepas beschikken en die vragen om de

punten bij te schrijven op de kaart van haar zus, of om volstrekt onbekenden waarbij werkneemster zelf het initiatief neemt om de punten op de kaart van haar zus bij te schrijven. In beide gevallen worden er punten verstrekt terwijl daar geen recht op bestaat en een korting verleend waarop ook geen recht bestaat. Werkgever wordt daardoor in beide gevallen benadeeld. Naast het feit dat vaststaat dat werkneemster een groot aantal keren – ieder keer als zij korting verleende en punten bijschreef op de pas van haar zus – fraude heeft gepleegd speelt er bij de beoordeling van de ernst van deze gedragingen nog het volgende. Vast staat dat werkneemster in 2014 is gewaarschuwd voor het verkeerd gebruiken van haar privilegepas. Werkneemster zegt wel dat het hier om een geheel andere situatie ging maar de kantonrechter ziet dat anders. Immers, indertijd heeft zij korting verleend aan klanten die geen privilegepas hadden en de punten, waarop ze geen recht had, op haar eigen pas bijgeschreven. Daarop is zij aangesproken en zij heeft toen zelf haar privilegepas doorgeknipt, zodat er niets meer mis zou gaan. Nu gaat het erom dat zij wederom korting verleent aan klanten die geen privilegepas hebben en de punten bijschrijft op iemands anders pas, die daar ook geen recht op heeft. Dit is een nagenoeg identieke situatie waarvoor ze al een keer uitdrukkelijk was gewaarschuwd. In ieder geval moet haar na 2014 meer dan duidelijk zijn geweest dat dergelijk gedrag niet wordt getolereerd. Daarnaast staat vast dat werkneemster bij de indiensttreding de gedragsregels van werkgever heeft ontvangen. In artikel 8.2 van die gedragsregels staat onder meer vermeld dat het niet correct gebruiken van de eigen privilegepas diefstal is en kan worden beschouwd als een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De bedoeling van deze bepaling is natuurlijk het voorkomen van benadeling van werkgever door eigen personeel, in het bijzonder door misbruik van de privilegepas. Dat moet voor werkneemster duidelijk zijn geweest. Gelet op deze vermelding, in samenhang gezien met het voorval van 2014, had het voor werkneemster duidelijk moeten zijn dat ook onjuist gebruik van privilegepassen van andere personen, waardoor werkgever benadeeld zou worden, niet getolereerd zou worden. Tenslotte gaat het bij werkneemster om een medewerkster die aan de kassa staat en dagelijks met geld omgaat. Op een dergelijke medewerkster moet werkgever volledig kunnen vertrouwen. Werkneemster heeft echter meerdere keren laten zien dat dat niet het geval is. Volgt afwijzing van de vorderingen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:3975

Zaaknummer: 5701636/AZ/17-27 01052017

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.J.H. Stein en F. Verkerk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW