

RECHTSPRAAK

## werknemer/Albert Heijn B.V.

### ***Meenemen zeven flessen Dreft (wel of niet scanbaar) door supermarktmedewerker is in strijd met weggeefbeleid en is een dringende reden voor ontslag op staande voet.***

#### *Feiten*

Werknemer is in dienst van Albert Heijn. Hij is op staande voet ontslagen (terwijl hij het management verving), vanwege (1) 'het onterecht en zonder toestemming en/of in strijd met de Albert Heijn ontvangen van 35% korting [sic] zonder dat deze korting door Albert Heijn op producten is bepaald met als gevolg dat er te lage prijzen voor deze producten zijn betaald en (2) het meenemen van goederen van Albert Heijn zonder daarvoor te betalen'. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Hij voert aan dat de ontslagbrief niet (voldoende) duidelijk aangeeft wat de dringende reden voor het ontslag op staande voet is, dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Albert Heijn heeft verweer gevoerd en heeft een zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

#### *Oordeel*

##### *Onverwijldheid*

Ten aanzien van de onverwijldheid is de kantonrechter van oordeel dat de opzegging onverwijld is gedaan. Bij het verrichte interne onderzoek is voldoende voortvarend gehandeld. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat de uitnodigingsbrief voor het ontslaggesprek op 19 januari 2018 is verzonden. Ook de periode na 19 januari 2018 is niet onredelijk lang geweest. Hierbij moet worden bedacht dat tussen 19 januari 2018 en 23 januari 2018 een weekend zat.

##### *Dringende reden*

Tussen partijen is niet in geschil dat de verweten onterecht verleende dubbele korting op de warmhoudplaten en het meenemen van zeven flessen Dreft zonder te betalen aan de orde is gekomen in de gesprekken op 17 en 23 januari 2018. Uit het gespreksverslag komt voldoende duidelijk naar voren welke gedragingen werknemer worden verweten. Niet is komen vast te staan dat de warmhoudplaten op 15 januari 2018 voor zowel 35% als voor 50% waren afgeprijsd. Verder twisten partijen ook over de vraag of de flessen Dreft wel of niet scanbaar waren. Albert Heijn stelt van wel, terwijl werknemer aanvoert dat het product bij het scannen

de melding 'barcode onbekend' aangaf. Hoe het ook zij, zelfs als de kantonrechter ervan uitgaat dat de fles Drecht de melding 'barcode onbekend' aangaf bij het scannen, leidt dat tot het oordeel dat het meenemen van zeven flessen Drecht in strijd is met het binnen Albert Heijn geldende beleid. Albert Heijn heeft gesteld dat het weggeefbeleid slechts in uitzonderlijke situaties wordt toegepast. Het is een servicebeleid om lange wachtrijen bij de kassa te voorkomen, zodat de foutmelding door een teamleider bij de servicebalie snel kan worden opgelost. In onderhavig geval staat vast dat de handelingen niet werden uitgevoerd bij de kassa, maar bij de servicebalie. Verder waren er maar hooguit twee klanten aan het wachten bij de servicebalie. Onder deze omstandigheden zou het weggeefbeleid niet van toepassing zijn. Daar komt bij dat de handelingen verricht zijn bij de servicebalie, waar notabene het probleem opgelost kon worden. Met Albert Heijn is de kantonrechter van oordeel dat gezien de functie van zowel collega X als werknemer, het doel van het beleid, de kenbaarheid en de situatie waarin zij zich bevonden, het meenemen van zeven flessen Drecht in strijd is met het weggeefbeleid. Geoordeeld wordt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat hij geen recht heeft op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-05-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2018:6452

**Zaaknummer:** 6736203 \ RP VERZ 18-50170

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** F. Kellouh en T.D. Rozeman

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 lid 7 sub c BW