

RECHTSPRAAK

werknemer/Albert Heijn (Ahold Europe), althans Albert Heijn B.V.

Ontslag op staande voet teamleider supermarkt – vanwege zonder betaling meenemen van zeven flessen Drecht die aan werkgever toebehoren – houdt stand in hoger beroep, mede vanwege zerotolerancebeleid. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Transitievergoeding niet verschuldigd.

Feiten Werknemer is op 28 december 2012 bij Albert Heijn in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam in de functie van Teamleider Verkoopklaar. Op 17 januari 2018 vond een gesprek plaats tussen de supermarktmanager, assistent-supermarktmanager en werknemer. Op camerabeelden was te zien dat werknemer een ongebruikelijke transactie deed bij een collega aan de servicebalie. Er werd een warmhoudplaat gescand met een korting van 35 procent en daarna werd een tweede plaat voor 0 euro gescand. Tevens werden er door werknemer in totaal zeven flessen Drecht meegenomen die niet zichtbaar waren op de kassabon. Naar aanleiding van dit gesprek heeft Albert Heijn een onderzoek opgestart en is werknemer geschorst. Dit is bevestigd in gesprek en een brief op 17 januari 2018, die aan werknemer is meegegeven. Op 23 januari 2018 is werknemer door Albert Heijn op staande voet ontslagen. Bij brief van 25 januari 2018 is het ontslag op staande voet bevestigd. De kantonrechter oordeelde dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en dat aan hem geen transitievergoeding, billijke vergoeding of onregelmatigheidsvergoeding toekomt. Tegen dit oordeel komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Onverwijldheid ontslag en onverwijld mededeling dringende reden Het hof is van oordeel dat Albert Heijn het ontslag op staande voet op 23 januari 2018 onverwijld heeft gegeven. Nadat Albert Heijn op 15 januari 2018 de bewuste kassatransactie opmerkte, heeft het (schorsings)gesprek met werknemer plaatsgevonden op zijn eerstvolgende werkdag, te weten 17 januari 2018. Albert Heijn heeft op diezelfde dag de kwestie aan AH Security en de juridische afdeling van Albert Heijn voorgelegd waarna is besloten om de werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer is daartoe uitgenodigd voor een (tweede) gesprek en in dat het gesprek op 23 januari 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Gelet op dit beperkte tijdsverloop van enkele dagen, waarin bovendien nog een weekend gelegen was, is

het hof van oordeel dat Albert Heijn voldoende voortvarend handelde en het ontslag onverwijld heeft gegeven. Ten aanzien van de mededeling van de dringende reden mag een korte tijdspanne zitten tussen het gegeven ontslag (23 januari 2018) en de mededeling van de daaraan ten grondslag liggende reden (in ieder geval per brief van 25 januari 2018). Werknemer heeft weliswaar aangevoerd dat de dringende reden niet onverwijld is meegedeeld omdat Albert Heijn de ontslagbrief niet naar zijn huidige adres heeft gestuurd, maar niet gesteld of gebleken is dat werknemer die brief met zoveel vertraging zou hebben ontvangen dat het moment van ontvangst buiten de voornoemde korte tijdspanne is komen te liggen.

Dringende reden Vervolgens is het hof van oordeel dat vast is komen te staan dat werknemer zich goederen van Albert Heijn heeft toegeëigend. Gelet op het onbetwiste zerotolerancebeleid van Albert Heijn was werknemer ermee bekend dat Albert Heijn in dergelijke gevallen tot ontslag op staande voet overgaat. Het hof gaat niet mee in het beroep van werknemer op het weggeefbeleid. Het hof is van oordeel dat de handelwijze van werknemer ten aanzien van het meenemen zonder betaling van de zeven flessen Drecht een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft het door Albert Heijn in hem gestelde vertrouwen ernstig geschonden en gelet op zijn functie als teamleider kan voortzetting van het dienstverband niet worden geveerd. Gelet op de aard en ernst van de handelwijze van werknemer en mede gelet op zijn volharding in het onjuiste standpunt dat hij ten tijde van de kassatransactie klant en geen werknemer was, staan de persoonlijke omstandigheden niet in de weg aan het aannemen van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Nu het hof tot het oordeel komt dat een van de twee gegeven redenen al als dringende reden kan worden aangemerkt die het ontslag op staande voet rechtvaardigt, hoeft het hof de andere reden – de onterechte korting op de warmhoudplaten – niet meer te beoordelen.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Het hof is van oordeel dat werknemer een ernstig verwijt te maken valt van het meenemen zonder betaling van de flessen Drecht die aan zijn werkgever toebehoren, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Voor een billijke vergoeding is geen plaats, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van Albert Heijn. Ook het verzoek tot (door)betaling van loon vanaf de ontslagdatum wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:796

Zaaknummer: 200.245.238/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M. Flipse en S.R. Mellema

Advocaten: F. Kellouh en J.W. Boelhouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW