

RECHTSPRAAK

## werknemer c.s./werkgever

***Werkgever had misbruik van werknemers die artikelen in de supermarkt afprijden tot een bedrag van € 0,50 kunnen voorkomen door een duidelijk instructiebeleid voor kassières te hanteren en beter toezicht te houden op de werknemers. Vernietiging ontslag op staande voet.***

### *Feiten*

Werknemer 1 en werknemer 2 zijn op 9 maart 2007 respectievelijk 19 september 2005 in dienst getreden bij werkgever in de functie van vulploegmedewerker. Op maandag 18 maart 2019 en op dinsdag 19 maart 2019 heeft werkgever werknemer 1 respectievelijk werknemer 2 mondeling op staande voet ontslagen. Aanleiding daarvoor was het feit dat werkgever op enig moment ontdekte dat werknemers gedurende een bepaalde periode artikelen in de supermarkt van werkgever afprijden tot een bedrag van € 0,50, welke artikelen telkens door één en dezelfde klant van de supermarkt werden afgerekend bij de kassa. Van de zijde van werkgever wordt daarbij gesteld dat er een bepaalde vorm van samenwerking dan wel een relatie tussen werknemers en de betreffende klant bestond, omdat het afprijzen van bepaalde artikelen veelal samenviel met het bezoek door die klant aan de supermarkt.

### *Oordeel*

Tussen partijen bestaat geen discussie over het bestaan van het beleid rondom artikelen waarvan de uiterste verkoopdatum in zicht is. Partijen verschillen alleen van mening over de vraag of werknemers welbewust in het voordeel van de betreffende klant artikelen afprijden of dat werknemers het beleid naar hun beste inzicht hebben toegepast. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever tekort is geschoten in zijn leidinggevende en toezichthoudende taken. Weliswaar zijn werknemers al gedurende langere tijd bij werkgever in dienst, hun functie is die van vulploegmedewerker. Dat is een functie zonder leidinggevende taken en/of beslissingsbevoegdheden, afgezien dan wellicht van de bevoegdheid om artikelen die de uiterste verkoopdatum naderen af te prijzen. Kennelijk hebben werknemers, althans in de ogen van werkgever, ten minste gedurende een aantal maanden de bevoegdheid tot het afprijzen van artikelen misbruikt. Daarbij verliest werkgever drie omstandigheden uit het oog. De eerste omstandigheid is dat van werkgever verwacht mag worden dat er een zekere mate van toezicht en controle op hun werkzaamheden plaatsvindt. Als werkgever stelt dat het misbruik een aantal maanden heeft kunnen plaatsvinden, zegt hij daarmee feitelijk ook dat hij

gedurende die periode geen, althans onvoldoende toezicht op de werknemers heeft uitgeoefend. Had werkgever het toezicht beter uitgevoerd dan zouden de wellicht ongeoorloofde praktijken eerder zijn ontdekt. De tweede omstandigheid is dat werkgever eraan voorbijgaat dat alle afgeprijsde artikelen door de handen van de kassières gaan. Het had naar het oordeel van de kantonrechter ook op de weg van werkgever gelegen om de kassières zodanig te instrueren dat zij afgeprijsde artikelen, die niet voor afprijzing in aanmerking komen en bovendien ook duidelijk als zodanig herkenbaar zijn, niet klakkeloos voor de prijs die de stickers aangeven aanslaan. De derde omstandigheid is dat uit de overgelegde transcripties van de met werknemers gevoerde ontslaggesprekken op 18 en 19 maart 2019 een beeld naar voren komt dat de handelwijze van werknemers breed bekend was binnen de organisatie van werkgever, in ieder geval bij de kassières, zonder dat blijkbaar werkgever of andere leidinggevendenden daarvan op de hoogte waren. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werkgever het onjuist toepassen door werknemers van het afprijsbeleid ten onrechte alleen toespitst op werknemers, terwijl werkgever ook steken heeft laten vallen in zowel het toezicht op werknemers gedurende langere tijd en het feit dat werkgever miskent dat een duidelijk instructiebeleid voor (bijvoorbeeld) de kassières de effecten van het misbruik tot op zekere hoogte had kunnen voorkomen waardoor wellicht ook het misbruik eerder aan het licht was gebracht. Ook weegt de kantonrechter mee dat niet is gebleken van enige relatie tussen de betreffende ene klant en de werknemers en dat niet is gebleken dat werknemers zelf op enige wijze van hun handelswijze hebben geprofiteerd. De slotsom van het voorgaande is dat naar het oordeel van de kantonrechter het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. Werknemers berusten in het ontslag op staande voet. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.000 per werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-06-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:6177

**Zaaknummer:** 7691168

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** G.H.A. van den Heuvel en R. de Regt

**Wetsartikelen:** 7:677 BW