

## RECHTSPRAAK

***Supermarktmanager terecht op staande voet ontslagen vanwege niet naleven procedure rondom geldtransport en het laten verdwijnen van € 63.100.****Feiten*

Werknemer is op 5 februari 2007 in dienst getreden bij Lidl Nederland GMBH (hierna: Lidl) en was laatstelijk werkzaam als supermarktmanager. Als filiaalmanager was werknemer (mede) verantwoordelijk voor de afhandeling van contante kasstromen. Lidl hanteert kort gezegd als uitgangspunt dat het contante kassageld iedere dag in een sealbag wordt gedaan en in een kluis wordt bewaard. Iedere woensdag komt een geldloper van Brinks deze kluis legen. Bij dat legen is altijd een kaderlid of filiaalmanager aanwezig. Zodra Brinks de sealbags in ontvangst heeft genomen, moeten deze door de verantwoordelijke filiaalmanager in de administratie worden 'vrijgegeven'. Op 17 maart 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat dat negen sealbags met een gezamenlijke waarde van € 63.100 zijn verdwenen en dat geconstateerd is dat sinds langere tijd ernstige onregelmatigheden plaatsvinden in het doen van stortingen, het verdwijnen van sealbags, de financiële dagafsluitingen en de procedure rondom het geldtransport. Werknemer wordt het niet naleven van de procedures rondom het afstorten van kassagelden en het laten verdwijnen van € 63.100 verweten. Werknemer verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel**Onverwijld ontslag*

De kantonrechter overweegt allereerst dat het ontslag onverwijld is verleend. Weliswaar was Lidl reeds op 24 februari 2021 op de hoogte van nog niet vrijgegeven sealbags, maar toen was er nog geen enkele reden om bezorgd te zijn, laat staan om enige verdenking jegens werknemer te koesteren. Eerst op 8 maart 2021 werd duidelijk dat er negen sealbags waren verdwenen en dat daar nader onderzoek naar moest worden verricht. Dit onderzoek heeft voortvarend en adequaat genoeg plaatsgevonden. Ook is sprake van een onverwijld mededeling. Hoewel aan werknemer moet worden toegegeven dat de ontslagbrief duidelijker had gekund en doorwrocht is van algemeen geformuleerde verwijten, moet het hem daaruit toch echt wel duidelijk zijn geweest wat hem verweten wordt.

*Dringende reden*

Vast staat dat werknemer van eind december 2020 tot eind februari 2021 op dinsdagen geen

sealbags aanmaakte waardoor de omzet van dinsdag niet traceerbaar was. Als die contante omzet al in de sealbags van de woensdag erop is meegenomen, is er een vertraging in de registratie van telkens meer dan een week opgetreden. Immers, Brinks kwam woensdag overdag en de sealbag van woensdag werd normaal gesproken pas tegen sluitingstijd gemaakt. Door deze handelwijze heeft werknemer in strijd met de regels van Lidl gehandeld, hetgeen hem als filiaalmanager zwaar moet worden aangerekend. Daarnaast mag het, op zijn zachtst gezegd, opmerkelijk genoemd worden dat werknemer, toen intern bekend werd dat sealbags kwijt waren, aan een collega van een ander filiaal via Whatsapp berichten stuurde dat hij jurisprudentie had opgezocht hoe te handelen en hoe de kansen waren als een werknemer van dergelijke fraude werd verdacht en hoopte er niet in betrokken te raken. Het verweer van werknemer dat mogelijk anderen zijn codes hebben gebruikt door over zijn schouder mee te kijken bij het inloggen, hij van kantoor is vertrokken en een andere collega op zijn code heeft gewerkt, of een printje van de code op kantoor is blijven liggen, wordt verworpen als te algemeen en een onvoldoende gemotiveerde betwisting, gelet op de sluitende bewijslevering van de zijde van Lidl. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 29-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:3363

**Zaaknummer:** 9215244

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** J. Niggelie en P.T. van Hilten-Nieuwstad

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