

## RECHTSPRAAK

***Het ontslag op staande voet van een teamleider in een supermarkt vanwege het meenemen en nuttigen van (nog) onbetaalde producten in de personeelskantine blijft in stand. Dringende reden wegens in strijd handelen met geldend en bekend bedrijfsreglement.****Feiten*

Werknemer is op 30 september 2018 in dienst getreden bij Detailconsult Personeel B.V. (hierna: Detailconsult). Hij is begonnen als vulploegmedewerker en doorgegroeid tot teamleider. Hij is 19 jaar. Detailconsult heeft werknemer op 6 oktober 2022 op staande voet ontslagen omdat hij in de ochtend van 25 september 2022 en op 6 oktober 2022 producten uit de supermarkt heeft gepakt, die hij niet conform de geldende procedure eerst heeft betaald bij de kassa, maar wel heeft meegenomen naar de personeelskantine. Detailconsult heeft het handelen van werknemer in de ochtend van 25 september 2022 pas op een later moment geconstateerd op basis van camerabeelden en is daarover met hem in gesprek gegaan op 6 oktober 2022. In dat gesprek heeft werknemer gezegd dat hij ook op die dag (6 oktober) producten uit de supermarkt heeft gepakt, die producten niet eerst heeft betaald maar wel heeft meegenomen naar de personeelskantine tijdens zijn pauze. Werknemer heeft in het gesprek toegelicht dat hij die producten in zijn volgende pauze wilde betalen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

*Oordeel*

De kantonrechter vernietigt niet het ontslag op staande voet, omdat het rechtsgeldig is gegeven. Tussen partijen staat niet ter discussie dat het ontslag onverwijld is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer een dringende reden oplevert, omdat hij in strijd met het bedrijfsreglement de producten niet eerst heeft afgerekend. Als werknemer, maar zeker als teamleider, had werknemer op de hoogte moeten zijn van de geldende regels en de strikte naleving hiervan door Detailconsult. Detailconsult heeft het bedrijfsreglement bovendien voldoende onder de aandacht van haar werknemers gebracht. Detailconsult heeft een gerechtvaardigd belang bij een strikte naleving van de procedure zoals omschreven in het bedrijfsreglement, vanwege een verhoogde fraudegevoeligheid en een hoog diefstalrisico in de supermarktomgeving. Volgens werknemer was hem in een ander filiaal in 2019, toen hij nog geen teamleider was, een andere werkwijze aangeleerd, namelijk dat hij producten voor tijdens de pauze later mocht afrekenen als hij maar onthield welke producten het waren en/of als hij een foto maakte van de barcodes van die producten. De kantonrechter acht het onaannemelijk dat de door werknemer beschreven werkwijze in de praktijk is

goedgevonden, alleen al gelet op de mededelingen van Detailconsult over de strikte naleving van het bedrijfsreglement op dit punt. Een officiële waarschuwing in plaats van een ontslag op staande voet was niet op zijn plaats geweest. Detailconsult heeft in het bedrijfsreglement duidelijk aangezegd dat het wegnemen of nuttigen van onbetaalde producten uit de supermarkt leidt tot een ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer en de manier waarop hij tot nu als werknemer heeft gefunctioneerd maken niet dat het gegeven ontslag niet gerechtvaardigd is. Kortom, het ontslag op staande voet houdt stand.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 28-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:1797

**Zaaknummer:** 10228833 VZ VERZ 22-14507

**Rechters:** E.I. Mentink

**Advocaten:** R.J. Stoop en Pershad, S. S. Pershad

**Wetsartikelen:** 7:677 BW