

RECHTSPRAAK

Supermarktmanager op staande voet ontslagen vanwege het schenken van alcohol op de eindejaarsborrel.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Lidl in de functie van supermarktmanager. Werknemer heeft op 30 december 2023 een eindejaarsborrel in de supermarktvestiging gehouden voor alle medewerkers. Er is alcohol gedronken. Op 2 januari 2024 hebben de rayonmanagers van Lidl een gesprek gehad met werknemer. In dat gesprek is aan de orde gekomen dat op de eindejaarsborrel alcohol is gedronken en dat dit in strijd is met de regels van Lidl. Werknemer is geschorst, in afwachting van de uitkomsten van nader onderzoek. Op 3 januari 2024 heeft de rayonmanager werknemer gebeld. Zij heeft hem ontslag op staande voet verleend. Lidl heeft het ontslag op staande voet bevestigd aan werknemer bij brief van 5 januari 2024. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het op 3 januari 2024 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

In geschil is of Lidl onverwijld mededeling heeft gedaan van de dringende reden voor het ontslag. De kantonrechter overweegt dat de dringende reden onverwijld moet worden gegeven. Het is niet vereist dat de reden gelijktijdig met het ontslag wordt gegeven. Een korte tijdspanne tussen het ontslag en de mededeling van de reden is toegestaan. Lidl heeft het ontslag gegeven in het telefoongesprek op 3 januari 2024. Partijen verschillen van mening of daarbij wel of niet de redenen voor het ontslag zijn gemeld. Dat meningsverschil kan in het midden blijven. Lidl heeft de redenen in ieder geval vermeld in haar brief van 5 januari 2024, die volgens Lidl zowel per gewone post als aangetekend is verzonden. Uit de door Lidl overgelegde e-mail van Intrapost blijkt dat Lidl de brief ook op 5 januari 2024 heeft verzonden aan werknemer. Lidl heeft op die wijze voortvarend gehandeld. Ten aanzien van de dringende reden overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege het in strijd handelen met de binnen Lidl geldende regels en procedures, in het bijzonder het nuttigen van alcohol binnen een pand van Lidl. Deze regel is opgenomen in het personeelshandboek. Hiernaar is verwezen in de arbeidsovereenkomst van werknemer. Alcoholgebruik was dus verboden in de supermarkt en dat had werknemer bekend moeten zijn. Lidl heeft ook verschillende verklaringen in het geding gebracht waaruit blijkt dat het werknemer verboden was dat er alcohol zou worden gedronken op de eindejaarsborrel. Werknemer heeft dit genegeerd. Deze gedraging (net als de overige gedragingen die werknemer worden verweten en voldoende vaststaan) zijn aan te merken als een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daarbij weegt mee dat Lidl heeft

aangevoerd dat zij een zerotolerancebeleid voert, wat is benadrukt in artikel 16.2 van de arbeidsovereenkomst en artikel 7.6 van de huisregels. Artikel 16.2 van de arbeidsovereenkomst waarschuwt dat alcoholgebruik kan leiden tot een ontslag op staande voet. Artikel 7.6 van de huisregels waarschuwt dat een zerotolerancebeleid geldt. Lidl is een grote organisatie met 440 supermarkten, zeven distributiecentra en 20.000 medewerkers. Om een transparant beleid te voeren in een dergelijke grote organisatie dient zij streng op te treden. Dat geldt temeer in het geval van werknemer, die als supermarktmanager een leidinggevende positie heeft en daarmee een voorbeeldfunctie heeft.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2847

Zaaknummer: 10920325 AZ VERZ 24-8 (E)

Rechters: E.H.J.M. Thielen-Swaanen

Advocaten: B.J. van de Wijnckel en R.N. Seesing

Wetsartikelen: 7:677 BW