

RECHTSPRAAK

Een supermarktleider die twee keer producten heeft genuttigd zonder te betalen is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 8 juni 2022 in dienst getreden bij supermarktketen Dirk (hierna: D-Pers). Op 31 januari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij producten heeft meegenomen, gegeten en gedronken zonder te betalen. Na een analyse van een extern onderzoeksbureau, waaruit bleek dat werknemer meerdere keren niet betaald zou hebben voor producten, is werknemer op gesprek gekomen. Hij heeft aangegeven de producten enkele dagen later wel te hebben betaald. Nadat bleek dat dat niet was gebeurd is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, en de wettelijke verhoging over het loon van 2024. Ook verzoekt werknemer dat D-Pers wordt veroordeeld om zijn registratie uit het interne en externe waarschuwingsregister te verwijderen en zijn winkelverbod op te heffen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft bevestigd dat hij op 7 en 21 januari 2024 de bewuste producten heeft gepakt en geconsumeerd zonder te betalen. Het staat vast dat hij niet alsnog heeft betaald. Het onderzoeksbureau heeft alle kassabonnen gecontroleerd en heeft geen kassabonnen aangetroffen waarop de combinatie van de door werknemer meegenomen producten voorkwam. Werknemer heeft niet concreet gemaakt wanneer en op welke manier hij wel heeft betaald, en hoe het kan dat dit op de kassabonnen en camarabeelden niet zichtbaar was. Daarom staat vast dat werknemer niet heeft betaald voor de boodschappen. Dat werknemer na het ontslag alsnog heeft betaald maakt niet uit, omdat hij niet op eigen initiatief heeft betaald. Het zich ongeoorloofd toe-eigenen van eigendommen van de werkgever is bij elke werkgever een ernstig voorval, maar in het geval van D-Pers is het extra ernstig vanwege het zerotolerancebeleid. De kracht van een zerotolerancebeleid zit ook juist in het kunnen hanteren van het beleid bij bijvoorbeeld een lang dienstverband of geen aanmerkingen op het functioneren, zoals bij werknemer het geval is. Dat werknemer vergeten is te betalen kan hij niet aan D-Pers tegenwerpen. Bij het aannemen van een dringende reden voor ontslag op staande voet weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer een voorbeeldfunctie had. Bij de persoonlijke omstandigheden weegt mee dat werknemer maar acht uur per week bij D-Pers werkte, waardoor de financiële gevolgen van het ontslag beperkt zijn. Het ontslag is onverwijld gegeven, nu steeds direct nadat nieuwe resultaten van het onderzoeksbureau beschikbaar waren gehandeld is. Het losjes omgaan met het betalen van de boodschappen kan werknemer worden verweten, zeker gezien zijn voorbeeldfunctie. D-Pers

hoeft geen transitievergoeding te betalen. D-Pers hoeft werknemer niet te verwijderen uit het externe waarschuwingsregister omdat D-Pers gerechtvaardigde belangen heeft bij het opslaan van de gegevens voor de duur van vier jaar. De registratie uit het interne register van D-Pers dient wel te worden verwijderd omdat D-Pers geen grondslag heeft voor de registratie. Het winkelverbod van een jaar voor D-Pers supermarkten houdt stand omdat D-Pers een gerechtvaardigde aanleiding heeft voor het winkelverbod. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4670

Zaaknummer: 11005531 VZ VERZ 24-2847

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: N. Talhaoui en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW