

de in het verweerschrift in hoger beroep gerelateerde feiten. Het gaat in deze zaak om het volgende.

2.2 [REDACTED], geboren op [REDACTED], is op 28 december 2012 bij Albert Heijn in dienst getreden. De laatste functie die [REDACTED] vervulde, is die van Teamleider Verkoopklaar op de locatie Mariahoeve te Den Haag, tegen een salaris van € 1.478,38 bruto per maand. De Teamleider geeft leiding aan een team van Vulploegmedewerkers en Kwaliteitsmedewerkers en stuurt het werkproces Verkoopklaar aan. Het functieprofiel van Teamleider Verkoopklaar vermeldt onder andere:

“Activiteiten: (...)

- *Signaleren van knelpunten in het werkproces, vertalen in actiepunten.*
- *Signaleren van structurele fouten in het gebruik van procedures en systemen aan Management en aandragen en realiseren van oplossingen.”*

2.3 Op woensdag 17 januari 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), supermarkt manager, [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), assistent supermarkt manager, en [REDACTED]. In het door Albert Heijn opgemaakte gespreksverslag is, voor zover relevant, het volgende opgenomen:

“Naar aanleiding van afwijkingen in de top 25 afprijzingen waarbij opviel dat er een hoog afprijzingsbedrag op een warmhoudplaat zichtbaar was hebben wij dit onderzocht. Wij zagen (hof: op camerabeelden) dat [REDACTED] teamleider Verkoopklaar een transactie deed bij een collega [REDACTED] TL verkoopafhandeling. In SRVP was zichtbaar dat er een plaat gescand is met een korting van 35%, wat juist is, ze waren afgeprijsd en dat er daarna ook een 2e plaat via de knop dubbele prijs op 0 euro gescand is. Bij het bekijken van de camerabeelden van deze transactie is dit ook zichtbaar. Bij het bekijken van de beelden zagen wij tevens dat er een aantal flessen met Dreft afwas bij deze transactie aangeboden werden. In eerste instantie 4 flessen. Deze stonden echter niet op de kassabon. Ook zagen wij dat 1 fles wel langs de scanner ging maar dit is niet zichtbaar op de kassabon en er daarna nog 3 flessen werden bijgeplaatst op de balie. Deze flessen waren enkele minuten eerder door een medewerker verkoopklaar uit het magazijn gehaald en bij de servicebalie gezet. Wij zagen deze flessen Dreft vervolgens in een AH tas worden ingepakt, een tas die bij kassa 1 werd gepakt maar niet werd gescand en vervolgens met een aantal bussen Pringles een een fles melk (deze zijn wel gescand en afgerekend) meedingen met [REDACTED].

Besproken de transactie en camerabeelden:

[REDACTED] SM en [REDACTED] hebben op 17 januari om 16.00 [REDACTED] op gesprek gevraagd op kantoor en aangegeven dat wij een onderzoek hebben opgestart naar aanleiding van de afwijkende transactie in srvp en de camerabeelden. [REDACTED] geeft het volgende aan in dit gesprek:

[REDACTED] geeft op de vraag van de transactie van de warmhoudplaten aan dat deze in een winkel in zijn buurt afgeprijsd waren voor 50 % en 35 %.

[REDACTED] gaat ervan uit dat dit ook bij ons het geval is en besluit 2 platen te willen kopen. Toen bij het scannen bleek dat ze niet centraal afgeprijsd waren met 50% (...) zijn deze bij de transactie verrekend met een korting van 35% op de 1e plaat en 100% korting op de 2e plaat. In de winkel werden de platen op het moment van aankoop aangeboden met een korting van alleen 35%.

[REDACTED] heeft zich niet afgevraagd of de hoge korting die nu gegeven werd wel juist was en zoals het

hoort bij Albert Heijn. ■■■■■ behoort op de hoogte te zijn van de afprijprocedures bij Albert Heijn en dient te weten dat dit altijd 50% of 35 % is maar nooit beide tegelijk. Indien dit wel zo is dan is dit een technische fout die opgelost dient te worden zo spreekt ■■■■■ uit.

■■■■■ wilde tevens een aantal flessen Drest afwas kopen en bood er 4 stuks aan op de servicebalie. ■■■■■ was ervan overtuigd dat deze flessen niet meer tot het assortiment behoorde en dat deze over waren van een actie van ongeveer 3 a 4 weken geleden. Hij verwachtte dat deze een korting zouden geven van 1+1 Gratis en besloot na het aanbieden van deze flessen de resterende flessen te laten ophalen daar een collega in het magazijn.

Op de vraag waarom deze flessen in een tas meegingen maar niet op de kassabon stonden geeft ■■■■■ aan dat hij merkte dat de fles niet scanbaar was en dat deze dan vanuit serviceverlening naar klanten gratis gegeven mocht worden. ■■■■■ licht de bedoeling toe van de toegestane procedure in deze : Om wachtrijen te voorkomen en de klant snel verder te helpen mogen niet scanbare producten 1 maal gratis worden meegegeven waarna de teamleider of management de niet scanbare producten direct toevoegd aan het systeem om herhaling en financiële verliezen te voorkomen.

Op de vraag waarom dit niet gebeurd is geeft ■■■■■ aan dat hij dit achteraf betreurt en nu ook inziet dat dit ongepast (op dat moment zelfs de vervanger van het management) is bij zijn functie en hij bij constateren van het niet scanbaar zijn van producten de verantwoordelijkheid heeft dit op te lossen. ■■■■■ heeft vergeten de tas aan te bieden aan de balie en daardoor is deze niet gescand. De hele transactie heeft plaatsgevonden vlak voor het einde van de werktijd, ■■■■■ geeft aan dat hij geen middagpauze heeft genomen en om die reden eerder gestopt is met werken maar dat dit vergeten is op de planning te verwerken.

■■■■■ geeft aan nooit de bedoeling te hebben gehad om Albert Heijn te benadelen en betreurt de gang van zaken en beseft dat er veel is misgegaan in deze transactie.

(...)

■■■■■ heeft na deze verklaring gevraagd of ■■■■■ dit in eigen woorden wil opschrijven en ondertekenen.

■■■■■ heeft aangegeven ten tijde van het gesprek hiertoe niet in staat te zijn en dit uiterlijk donderdag 18 januari aan te bieden aan ■■■■■ zodat deze toegevoegd kan worden

Ik (hof: ■■■■■) heb ■■■■■ vervolgens inleidend geschorst en dit bevestigd met een brief en deze meegegeven.”

2.4 Op dinsdag 23 januari 2018 heeft er weer een gesprek plaatsgevonden tussen ■■■■■, ■■■■■ en ■■■■■. ■■■■■ is toen in dat gesprek door Albert Heijn op staande voet ontslagen.

2.5 Bij brief van 25 januari 2018 heeft ■■■■■ het ontslag op staande voet bevestigd. In de ontslagbrief is, voor zover van belang, het volgende opgenomen:

“(…)

Hiermee bevestigen wij het u reeds mondeling, onder vermelding van de reden(en), door de heer ■■■■■ Supermarktmanager, aangezegde ontslag op staande voet per 23 januari 2018. Het gesprek heeft plaatsgevonden in het bijzijn van mevrouw ■■■■■, Assistent Supermarktmanager.

De reden van dit ontslag is:

1. het onterecht en zonder toestemming en/of strijd met de Albert Heijn ontvangen van 35% korting zonder dat deze korting door Albert Heijn op producten is bepaald met als gevolg dat er te lage prijzen voor deze producten zijn betaald. Hierdoor is Albert Heijn benadeeld.

2. dat u goederen heeft meegenomen van Albert Heijn zonder daarvoor te betalen.

Bovengenoemde reden is dringende reden voor Albert Heijn BV voor ontslag op staande voet.

Het ontslag op staande voet zou ook verleend zijn als één van de bovengenoemde redenen, enkel een deel van de bovengenoemde redenen of een willekeurige andere combinatie van de bovengenoemde redenen zou zijn voorgevallen.

(...)”

3.1 In eerste aanleg heeft [REDACTED] – kort samengevat - de kantonrechter verzocht primair het ontslag op staande voet te vernietigen, hem weer te werk te stellen en het loon door te betalen en subsidiair Albert Heijn te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, onregelmatigheidsvergoeding en transitievergoeding, vermeerderd met buitengerechtelijke incassokosten en wettelijke rente. Ook heeft [REDACTED] bij wege van voorlopige voorziening verzocht om wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon c.a. vanaf 23 januari 2018.

3.2 Albert Heijn heeft in eerste aanleg - kort samengevat - verzocht de verzoeken van [REDACTED] af te wijzen en bij wege van zelfstandig tegenverzoek, voorwaardelijk, voor zover de kantonrechter het ontslag op staande voet niet in stand zou laten, verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, hetzij wegens verwijtbaar handelen (de e-grond), hetzij wegens een verstoorde arbeidsrelatie (de g-grond). Tevens heeft Albert Heijn verzocht te bepalen dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dientengevolge geen recht heeft op een transitievergoeding.

3.3 Bij beschikking van 30 mei 2018 heeft de kantonrechter het door [REDACTED] verzochte afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen, kort samengevat, dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] en aan hem geen billijke vergoeding, onregelmatigheidsvergoeding of transitievergoeding toekomt. Wegens het niet intreden van de voorwaarde, is de kantonrechter niet toegekomen aan een inhoudelijke beoordeling van het zelfstandig tegenverzoek van Albert Heijn.

4.1 Onder aanvoering van vier grieven verzoekt [REDACTED] - verkort samengevat - het hof de beschikking waarvan beroep te vernietigen en, opnieuw rechtdoende, het gegeven ontslag te vernietigen en primair Albert Heijn te veroordelen tot betaling van het salaris c.a. vanaf 23 januari 2018 en het verstrekken van de bijbehorende salarisspecificaties, op straffe van een dwangsom. Subsidiair, bij een ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst, verzoekt [REDACTED] om toekenning, ten laste van Albert Heijn, van de transitievergoeding van € 11.967,- bruto, een billijke vergoeding van € 50.000,- bruto, het salaris c.a. vanaf 23 januari 2018 tot de dag van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, alsmede het verstrekken van de bijbehorende salarisspecificaties op straffe van een dwangsom, met veroordeling van Albert Heijn in de proceskosten, zowel van de eerste aanleg als van het hoger beroep.

4.2 Albert Heijn bestrijdt de gronden van het hoger beroep en verzoekt het hof de verzoeken van [REDACTED] af te wijzen met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van het geding, inclusief de nakosten, en te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 14 dagen nadat het arrest is gewezen.

De grieven

5.1 [REDACTED] heeft vier grieven tegen de beschikking geformuleerd. Deze richten zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet van 23 januari 2018 rechtsgeldig is gegeven en dat in het verlengde daarvan de kantonrechter de daarmee samenhangende verzoeken van [REDACTED] heeft afgewezen. In dat verband heeft [REDACTED] in het bijzonder aangevoerd (i) dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven (ii) dat de reden voor het ontslag hem niet onverwijld is meegedeeld en (iii) dat het feitencomplex geen dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. De grieven lenen zich voor gezamenlijke behandeling.

Onverwijldheid van het gegeven ontslag (i)

5.2 Het hof is van oordeel dat Albert Heijn op 23 januari 2018 het ontslag op staande voet onverwijld heeft gegeven. De partij die een opzegging wegens een dringende reden overweegt heeft, mits met de nodige voortvarendheid wordt gehandeld, gelegenheid voor het instellen van een onderzoek, voor het horen van de werknemer, voor intern overleg en het inwinnen van (juridisch) advies. Niet in het geschil is dat de kassatransactie met de warmhoudplaten en de flessen Drecht op zondag 14 januari 2018 heeft plaatsgevonden. Albert Heijn heeft, nadat zij op 15 januari 2018 de bewuste kassatransactie opmerkte, het (schorsings)gesprek met [REDACTED] laten plaatsvinden op zijn eerste werkdag nadien, te weten op woensdag 17 januari 2018. Albert Heijn heeft, hetgeen verder niet door [REDACTED] is weersproken, toegelicht dat zij na 17 januari 2018 de kwestie heeft voorgelegd aan AH Security en de juridische afdeling van Albert Heijn en dat na overleg besloten is [REDACTED] op staande voet te ontslaan en hem daartoe uit te nodigen voor een (tweede) gesprek. Uit de beschikking van de kantonrechter blijkt dat [REDACTED] ter zitting in eerste aanleg niet heeft weersproken dat de uitnodiging voor dat tweede (ontslag)gesprek op dinsdag 23 januari 2018, op vrijdag 19 januari 2018 aan hem is verzonden. Tegen deze vaststelling heeft [REDACTED] in hoger beroep niet gegriefd, zodat de datum van de uitnodiging daarmee vaststaat. In het gesprek op dinsdag 23 januari 2018 heeft Albert Heijn [REDACTED] op staande voet ontslagen. Gelet op dit beperkte tijdsverloop van enkele dagen, waarbij tussen 19 januari 2018 en 23 januari 2018 bovendien nog een weekend gelegen is, is het hof van oordeel dat Albert Heijn voldoende voortvarend heeft gehandeld bij het geven van het ontslag op staande voet aan [REDACTED] en het ontslag onverwijld is gegeven.

Onverwijld mededeling van de dringende reden (ii)

5.3 Het hof is eveneens van oordeel dat Albert Heijn de reden voor het ontslag ook onverwijld heeft meegedeeld. Het hof overweegt dat ook ten aanzien van het doen van de mededeling van de dringende reden er een korte tijdspanne mag zitten tussen het gegeven ontslag (op 23 januari 2018) en de mededeling van de daaraan ten grondslag liggende redenen (in dit geval in ieder geval bij brief van 25 januari 2018). Indien er veronderstellenderwijs van wordt uitgegaan dat de dringende reden niet op 23 januari 2018 aan [REDACTED] is meegedeeld, zoals [REDACTED] stelt maar door Albert Heijn wordt betwist, dan acht het hof de mededeling van de dringende reden bij brief van 25 januari 2018 nog vallen binnen de korte tijdspanne die tussen ontslag en de mededeling mag liggen. [REDACTED] heeft weliswaar aangevoerd dat de dringende reden niet onverwijld is meegedeeld omdat Albert Heijn de ontslagbrief niet naar zijn huidige adres heeft gestuurd, maar niet

gesteld of gebleken is dat [REDACTED] die brief met zoveel vertraging zou hebben ontvangen dat het moment van ontvangst buiten de voornoemde korte tijdspanne is komen te liggen. Vervolgens moet de vraag beantwoord worden of [REDACTED] de dringende reden van het ontslag aanstonds (voldoende) duidelijk was. Uit de bewoordingen van de ontslagbrief, die mede moeten worden uitgelegd in het licht van de omstandigheden van het geval, blijkt dat het ontslag op staande voet gegeven is vanwege het zich ten onterechte toekennen van (35%) korting op goederen van Albert Heijn en het zonder betaling meenemen van aan Albert Heijn toebehorende goederen. Deze mededeling moet bezien worden tegen de achtergrond van hetgeen aan de orde is gekomen en is besproken tijdens het (schorsings)gesprek van 17 januari 2018. Blijkens de brief van mr. Kellouh aan Albert Heijn d.d. 7 februari 2017 (productie 5 bij het verzoekschrift in eerste aanleg) en de eigen stellingen van [REDACTED] (onder 3.5 van de reactie op het verzoekschrift in eerste aanleg ingediend bij brief van 18 maart 2018) is [REDACTED] in het schorsingsgesprek op 17 januari 2018 verteld dat hij is geschorst vanwege de kassatransactie op zondag 14 januari 2018. Ook blijkt uit die reactie (eveneens onder 3.5) dat in het schorsingsgesprek niet alleen gesproken is over kortingen in het algemeen maar dat gesproken is over korting op de warmhoudplaten die [REDACTED] had aangeschaft. Hij heeft in dat gesprek verteld dat hij zijn moeder heeft gebeld naar aanleiding van de afgeprijsde artikelen, waarop zijn moeder antwoordde dat ze een warmhoudplaat wel kon gebruiken. Ook stelt [REDACTED] (zie 3.15 van de reactie op het verzoekschrift in eerste aanleg) dat hij in het schorsingsgesprek heeft aangeboden om een van de flessen Drefit mee te nemen om te laten zien dat de barcode 'onbekend' aangeeft bij het scannen, uit welke verklaring valt af te leiden dat er met [REDACTED] is gesproken over het (zonder betaling) meenemen van flessen Drefit. Het aanbod om een van de flessen Drefit mee te nemen om te laten zien dat de barcode "onbekend" aangeeft, is anders niet te plaatsen. Uit het voorgaande volgt dat tijdens het schorsingsgesprek gesproken is over de korting op de aangeschafte warmhoudplaten en het niet scannen van de flessen Drefit bij de kassatransactie op 14 januari 2017. Het moet [REDACTED] bij ontvangst van de ontslagbrief van 23 januari 2017 op grond van de bewoordingen van die brief in samenhang met de inhoud van het schorsingsgesprek, aanstonds voldoende duidelijk zijn geweest dat hij ontslagen was vanwege de onterechte korting op de warmhoudplaten en het meenemen zonder betaling van de flessen Drefit. Dat Albert Heijn in de ontslagbrief heeft geschreven dat het een 35% korting betrof maar nadien heeft gesteld dat het juist om de extra 50% korting ging, maakt dat niet anders.

Dringende reden (iii)

5.4 Nu het ontslag voldoet aan de formele (onverwijldheids)vereisten zal het hof beoordelen of er sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Albert Heijn heeft twee redenen aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag gelegd: het meenemen van producten met een te hoge korting (de warmhoudplaten) en het meenemen van goederen zonder daarvoor te betalen (de flessen Drefit). In de ontslagbrief van 25 januari 2018 heeft Albert Heijn vermeld dat het ontslag ook zou zijn verleend als één van deze redenen zou zijn voorgevallen. Dit betekent dat als het hof tot het oordeel komt dat één van de twee redenen al als dringende reden kan worden aangemerkt die het ontslag op staande voet rechtvaardigt, het hof de ander reden niet meer hoeft te beoordelen.

Het meenemen van zeven flessen Drefit

5.5 Het hof zal eerst beoordelen of het zonder te betalen meenemen van zeven flessen Drefit door [REDACTED] een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het hof doet dit tegen de achtergrond van de volgende regels die bij Albert Heijn gelden, en waarvan de inhoud niet door [REDACTED] is betwist:

- (i) een werknemer van Albert Heijn is op grond van artikel 4 van de VGL-cao gehouden is zich geen goederen van de werkgever buiten de geldende verkoopvoorwaarden toe te eigenen; en
- (ii) uit de toepasselijke Spelregels volgt dat Albert Heijn een zero-tolerance beleid hanteert ten aanzien van diefstal en fraude en dat deze altijd leiden tot ontslag op staande voet.

5.6 Verder geldt er bij Albert Heijn een Weggeefbeleid (ook wel 9+ service genaamd) dat (ten minste) inhoudt dat wanneer een artikel niet scant, het gratis mag worden meegegeven. Dit voorkomt dat de klant dan niet terug hoeft naar de winkel om het juiste artikel te halen en de wachttijd bij de kassa oploopt. Volgens Albert Heijn geldt dit alleen in zeer uitzonderlijke gevallen, moet er een lange rij staan bij de kassa en moet het gaan om slechts een enkel artikel en niet om meerdere artikelen. Deze laatste voorwaarden bij het Weggeefbeleid worden door [REDACTED] betwist. Albert Heijn heeft ten aanzien van het Weggeefbeleid onbetwist gesteld dat als een product niet scant, dit bij de servicebalie, door de medewerker aldaar, verholpen moet worden, waarbij de servicebaliemedewerker het product handmatig kan invoeren en het product op actief kan zetten zodat het weer kan worden gescand. Het product kan dan ook afgerekend en betaald worden.

Klant/werknemer

5.7 Niet in geschil tussen partijen is dat dat [REDACTED] op zondag 14 januari 2018 zeven flessen Drefit van Albert Heijn heeft meegenomen zonder daarvoor te betalen en deze zeven flessen een (verkoop)waarde van € 24,43 vertegenwoordigen (productie 8 verweerschrift eerste aanleg). [REDACTED] heeft aangevoerd dat hij die dag na het einde van zijn werktijd boodschappen heeft gedaan en daarom *als klant* aanspraak op het Weggeefbeleid heeft kunnen maken. Voor zover [REDACTED] hier stelt dat zijn handelwijze niet in zijn hoedanigheid van werknemer van Albert Heijn beoordeeld kan worden, volgt het hof [REDACTED] niet in deze stelling. [REDACTED] was die dag aanwezig in het Albert Heijn-filiaal Mariahoeve voor het verrichten van zijn werkzaamheden als Teamleider Verkoopklaar. Hij heeft in ieder geval vóórdat hij het filiaal na het einde van zijn dienst weer had verlaten, op zijn werklocatie boodschappen gedaan. Dit betekent dat de handelingen die samenhangen met de kassatransactie van die boodschappen zo nauw in relatie staan tot [REDACTED]'s dienstverband met Albert Heijn dat van hem onverkort mag worden verwacht dat hij zich daarbij, ook na afloop van zijn werktijd, als goed werknemer ten opzichte van zijn werkgever gedraagt. Dit betekent ook dat van hem verwacht had mogen worden dat hij de flessen Drefit op "actief" had laten stellen door de servicebaliemedewerker van dat moment en dat zulks, door dat na te laten en de flessen Drefit zonder betaling mee te nemen, mogelijk een dringende reden voor ontslag op staande voet kan opleveren.

5.8 Uit de door AH overgelegde beelden (waarvan de screenprints in kleur zijn overgelegd als productie 2 bij het verweerschrift in hoger beroep) en het daarbij door Albert Heijn vermelde relaas, blijkt dat [REDACTED] bij de servicebalie staat en de servicebaliemedewerkster [REDACTED] een van de door [REDACTED] op de balie geplaatste flessen Drefit scant en iets op de computer intikt. [REDACTED] wijst vervolgens naar een plek achter de balie, [REDACTED] pakt daar vandaan nog een aantal flessen Drefit en geeft deze aan [REDACTED]. [REDACTED] doet de flessen in een plastic tas terwijl Arzakan nog iets op de computer intikt en dezelfde fles Drefit nogmaals langs de scanner haalt. Volgens [REDACTED] waren de flessen niet scanbaar en kon hij daarom aanspraak maken op het Weggeefbeleid van Albert Heijn en mocht hij de zeven flessen Drefit zonder betaling meenemen. Het hof is echter van oordeel dat, zelfs indien er vanuit wordt gegaan dat geen enkele van de zeven flessen Drefit scanbaar was, hetgeen [REDACTED] niet ten tijde van de kassatransactie heeft

laten controleren, [REDACTED] niet op grond van het Weggeefbeleid had mogen menen dat hij gerechtigd was de zeven flessen Dreft zonder te betalen mee te nemen. Van [REDACTED] had, zeker in zijn functie als Teamleider waarin hij een voorbeeldfunctie vervult, verwacht mogen worden dat hij ervoor zou zorgdragen dat hij het bewuste product op “actief” zou laten stellen, zoals hiervoor onder 5.7 ook al is aangegeven. Vorenstaande klemt temeer nu dat bij de servicebalie moet gebeuren en [REDACTED] juist bij die servicebalie aanwezig was. Niet gesteld of gebleken is dat [REDACTED] aan de medewerkster van de servicebalie heeft voorgesteld de flessen Dreft op “actief” te zetten. Het verweer van [REDACTED] dat de verplichting om het niet scannen op te lossen niet voor hem gold omdat hij slechts klant was, gaat, zoals ook hiervoor onder 5.7 is overwogen, dus niet op. Dat geldt evenzeer voor zijn verweer dat de medewerkster bij de servicebalie er zelf voor gekozen heeft hem de producten mee te geven en zij vergeten is het scanprobleem nadien te melden. Dit miskent volledig de eigen verantwoordelijkheid van [REDACTED] als werknemer van Albert Heijn waarbij hij ervoor te zorgen heeft dat eventuele fouten waar hij op stuit worden verholpen, zeker gezien zijn functie als Teamleider Verkoopklaar voor wie het signaleren van knelpunten en structurele fouten en het realiseren van oplossingen deel uitmaakt van zijn functieomschrijving. Van hem mag verwacht worden dat hij het verhelpen van fouten niet achterwege laat en de zeven flessen Dreft niet zonder te betalen meeneemt. Bovendien blijkt uit de door [REDACTED] overgelegde getuigenverklaringen niet dat het Weggeefbeleid zich (zondermeer) zou uitstrekken tot een aantal van zeven producten met een substantiële waarde, laat staan dat zijn handelwijze de juiste en gangbare zou zijn en andere collega’s precies zo zouden handelen. De vergelijking met de klant aan wie door de filiaalleider twee kleine kalkoenen en een tegoedbon zijn gegeven gaat vanwege de bijzondere klacht van de klant (bestelde kalkoen blijkt kort voor Kerstmis te zijn verkocht) niet op. Het hof gaat verder voorbij aan de bewering van [REDACTED] dat er op Facebook een bericht heeft gestaan van een klant die vier blikken bonen meekreeg, nu dit door Albert Heijn is betwist en verder op geen enkele wijze is onderbouwd.

5.9 Het voorgaande betekent dat het hof van oordeel is dat is komen vast te staan dat [REDACTED] zich, buiten de geldende regeling/verkoopvoorwaarden om, goederen van Albert Heijn heeft toegëigend. Gelet op het onbetwiste zero-tolerance beleid van Albert Heijn was [REDACTED] ermee bekend dat Albert Heijn in een dergelijk geval tot ontslag op staande voet overgaat. Het hof is van oordeel dat de handelwijze van [REDACTED] ten aanzien van het meenemen zonder betaling van de zeven flessen Dreft een dringende reden oplevert voor ontslag op staande voet. [REDACTED] heeft het door Albert Heijn in hem gestelde vertrouwen ernstig geschonden en gelet op zijn functie als teamleider kan voortzetting van het dienstverband van [REDACTED] zonder dat vertrouwen niet van Albert Heijn worden gevergd. [REDACTED] heeft nog aangevoerd dat er onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden: hij werkte al zes jaar bij Albert Heijn, heeft zich altijd aan de regels gehouden, het ging om slechts een gering bedrag en hij heeft minimale kansen op de arbeidsmarkt. Gelet op de aard en ernst van de handelwijze van [REDACTED] en mede gelet op zijn volharding in het onjuiste standpunt dat hij ten tijde van de kassatransactie klant en geen werknemer was, staan deze persoonlijke omstandigheden niet in de weg aan het aannemen van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Nu het hof tot het oordeel komt dat een van de twee gegeven redenen (het zonder te betalen meenemen van de flessen Dreft) al als dringende reden kan worden aangemerkt die het ontslag op staande voet rechtvaardigt, hoeft het hof, zoals al hiervoor onder 5.4 is overwogen, de andere reden (de onterechte korting op de warmhoudplaten) niet meer te beoordelen.

5.10 Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter op goede gronden het verzoek tot

vernietiging van het ontslag op staande voet heeft afgewezen, evenals de daarmee samenhangende primaire en subsidiaire verzoeken van [REDACTED]. Het hof is van oordeel, met de kantonrechter, dat [REDACTED] een ernstig verwijt te maken valt van het meenemen zonder betaling van de flessen Drefit die aan zijn werkgever toebehoren, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen nu niet is komen vast te staan dat er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Albert Heijn. Ook het verzoek tot (door)betaling van loon vanaf de ontslagdatum evenals de wettelijke verhoging en wettelijke rente, bijbehorende specificaties en buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. De slotsom van al het voorgaande moet zijn dat de door [REDACTED] opgeworpen grieven niet leiden tot het door [REDACTED] bepleite gevolg.

5.11 Het bewijsaanbod van [REDACTED] is onvoldoende concreet dan wel niet ter zake dienend. Het bewijsaanbod wordt daarom gepasseerd.

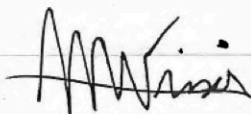
5.12 [REDACTED] zal, als de in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld in de kosten van deze procedure.

Beslissing

Het hof:

- bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter Den Haag van 30 mei 2018;
- veroordeelt [REDACTED] in de kosten van het geding in hoger beroep, aan de zijde van Albert Heijn tot op heden begroot op € 1.978,- aan verschotten en € 2.148,- aan salaris advocaat en op € 157,- aan nasalaris voor de advocaat, nog te verhogen met € 82,- indien niet binnen veertien dagen na aanschrijving in der minne aan deze beschikking is voldaan en vervolgens betekening van deze beschikking heeft plaatsgevonden, en bepaalt dat deze bedragen binnen 14 dagen na de dag van de uitspraak dan wel, wat betreft het bedrag van € 82,-, na de datum van betekening, moeten zijn voldaan, bij gebreke waarvan deze bedragen worden vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW vanaf het einde van genoemde termijn van 14 dagen;
- verklaart deze beschikking ten aanzien van de kostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mrs. M.D. Ruizeveld, M. Flipse en S.R. Mellema en is uitgesproken ter openbare terechtzitting van 2 april 2019 in aanwezigheid van de griffier.



Voor grosse aan:
Aangegeven aan mr.
Advocaat van beroep/geint
De Griffier van het Gerechtshof
te Den Haag

J. W. Boelhouwer