

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet supermarktmedewerkster, wegens het in alle openheid overtreden van een aantal huisregels, te zware sanctie. Handhaving hield in voorafgaande periode te wensen over en er had net een (handhaaf)cultuuromslag plaatsgevonden. Een waarschuwing had volstaan.

Feiten

Werkneemster, 21 jaar oud, is sinds 13 juli 2015 in dienst van Albert Heijn B.V., laatstelijk als medewerker verkoop. Op 12 november 2020 heeft werkneemster zonder af te rekenen twee flesjes cola uit de winkel gehaald en één daarvan genuttigd in de kantine. Het andere flesje was voor een collega. Naar aanleiding daarvan is werkneemster de volgende dag uitgenodigd voor een gesprek met de supermarktmanager en diens assistent. Werkneemster heeft vervolgens een handgeschreven verklaring opgesteld. Deze verklaring vermeldt dat werkneemster aan het einde van haar shift een colaflesje heeft gepakt omdat haar leidinggevende nog een ongebruikte maaltijdvergoeding had op grond waarvan het flesje mocht worden gepakt en dat zij verder niets heeft afgeboekt en ook niet weet of haar leidinggevende dat heeft gedaan. Het was niet de bedoeling het flesje te pakken zonder te betalen of af te boeken, aldus de verklaring. Na het gesprek is werkneemster geschorst en op 16 november 2020 heeft Albert Heijn werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft met haar handelen diverse huisregels van Albert Heijn overtreden. Dat hierbij sprake is geweest van diefstal, wordt echter niet aangenomen. Het wordt ervoor gehouden dat werkneemster die avond laks is geweest, althans vergeten is de producten op de juiste wijze af te boeken. Wat betreft het schenden van een aantal huisregels, waarbij door Albert Heijn is gesteld dat deze sinds medio 2020 verscherpt worden gehandhaafd vanwege een doorgevoerde cultuuromslag, heeft werkneemster aangevoerd dat veel regels niet al te nauw worden genomen door het personeel. Zij heeft daarvan ook diverse (deels anonieme) verklaringen van medewerkers overgelegd. Ook heeft zij erop gewezen dat zij zich van een cultuuromslag niet bewust was. Er hangen weliswaar (nieuwe) posters in de personeelsruimten, maar daar staan niet alle regels op die werkneemster zou hebben geschonden en haar is de verscherping van het beleid ook niet persoonlijk toegelicht, aldus werkneemster. Dat laatste blijkt inderdaad ook niet uit de door Albert Heijn overgelegde e-mailwisselingen met teamleiders en gesteld noch gebleken is dat

in personeelsvergaderingen waar werkneemster aan heeft deelgenomen op een cultuuromslag is gewezen. Juist omdat er in het desbetreffende filiaal losjes met de regels wordt of werd omgegaan en het bijvoorbeeld gebruikelijk was dat men elkaars maaltijdvergoeding gebruikte om iets uit de winkel te consumeren, had het voor de hand gelegen dat Albert Heijn werkneemster eerst zou hebben aangesproken op het overtreden van (een aantal van) deze regels. Gesteld noch gebleken is dat dit is gebeurd. Dat Albert Heijn een te rechtvaardigen belang heeft bij handhaving en juiste toepassing van haar huisregels is evident. Maar bij een cultuuromslag is het ook van belang dat eerst enige bewustwording ontstaat bij het personeel op de werkvloer. Een overgangsperiode, waarin medewerkers worden aangesproken en gewezen op het overtreden van de regels zonder dat dit direct tot arbeidsrechtelijke sancties leidt, is in zo'n geval op zijn plaats. Al met al oordeelt de kantonrechter dat een ontslag op staande voet wegens het in alle openheid overtreden van een aantal huisregels waarvan kan worden vastgesteld dat, in elk geval in de daaraan voorafgaande periode, de handhaving te wensen overliet in het desbetreffende filiaal en waar werkneemster bovendien al zes jaar in dienst is, als een veel te zware sanctie wordt beoordeeld. Een waarschuwing had volstaan. Het ontslag wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:2469

Zaaknummer: 8977039 ea verz 21-13

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: M.A.M. Timmermans en T.O. Boot

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