

RECHTSPRAAK

Afdelingsmanager supermarkt terecht op staande voet ontslagen, vanwege het meenemen van boodschappen zonder daarvoor te betalen. Werkneemster was op de hoogte van zerotolerancebeleid werkgever.*Feiten*

Werkneemster is sinds 20 mei 2005 werkzaam bij werkgeefster als afdelingsmanager in een van de supermarkten van werkgeefster. Op 20 januari 2024 heeft werkneemster boodschappen en een elektrische deken meegenomen uit de supermarkt zonder hiervoor te betalen. Werkgeefster heeft werkneemster om deze reden op 30 januari 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de rechtmatigheid van dit ontslag betwist, stellende dat er geen dringende reden was voor het ontslag en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster stelt dat zij een zerotolerancebeleid hanteert ten aanzien van diefstal en betoogt dat de regels omtrent personeelsaankopen bekend waren bij werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster gerechtigd was werkneemster op staande voet te ontslaan wegens een dringende reden. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster strikte regels heeft met betrekking tot personeelsaankopen en dat overtreding hiervan, zoals diefstal, op grond van die regels leidt tot ontslag op staande voet, wat bekend was bij de werknemers van werkgeefster. Werkneemster heeft toegegeven de producten te hebben meegenomen, maar geeft aan zich niet te herinneren of ze daarvoor heeft betaald. Zij heeft echter geen bewijs van betaling overgelegd, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat werkneemster de boodschappen zonder te betalen heeft meegenomen, waarmee zij de binnen werkgeefster geldende regels niet heeft gevolgd. De kantonrechter verwierpt het verweer van werkneemster dat geen sprake was van diefstal wegens het ontbreken van opzet, vanwege door werkneemster ervaren werkstress. Werkneemster heeft deze werkstress niet eerder aan werkgeefster gemeld en zij heeft hiervoor geen medische onderbouwing gegeven. Volgens de rechtspraak is voor een ontslag op staande voet ook niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster onverwijld heeft gehandeld met het verlenen van het ontslag op staande voet. Na het ontstaan van het vermoeden van overtreding op 22 januari 2024 heeft werkgeefster onderzoek laten doen, waarvan de resultaten op 26 januari 2024 bekend waren. Het ontslaggesprek vond plaats op 30 januari 2024. Daarmee is het ontslag spoedig genoeg gegeven. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is en wijst

de verzoeken van werknemster af. De voorwaardelijke tegenverzoeken van werkgeefster worden niet behandeld aangezien het ontslag in stand blijft. Beide partijen dragen hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2783

Zaaknummer: 11019599 ME VERZ 24-36

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: M.L.A. Verleun en W.J. de Boer

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