

RECHTSPRAAK

Meermaals zonder toestemming producten van werkgever nuttigen zonder daarvoor te betalen. Zerotolerancebeleid.*Feiten*

Werknemer is sinds 13 juni 2019 in dienst bij Albert Heijn, laatstelijk in de functie van shiftleider. Op 1 september 2025 is werknemer door Albert Heijn op staande voet ontslagen, omdat hij meermaals zonder toestemming producten van Albert Heijn heeft genuttigd zonder voor deze producten te betalen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Er is sprake van een dringende reden. Het ontslag is onverwijld gegeven en is ook per brief aan werknemer bevestigd. Als dringende reden heeft Albert Heijn aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer meermaals zonder toestemming producten van Albert Heijn heeft genuttigd zonder voor deze producten te betalen. Dat heeft werknemer ook erkend, maar hij stelt zich op het standpunt dat hij in de veronderstelling was dat dit was toegestaan. Werknemer stelt dat er binnen de vestiging van Albert Heijn een afwijkende afspraak is gemaakt met de toenmalige manager, op grond waarvan hij gerechtigd zou zijn om tijdens de avondshift een maaltijd af te boeken tegen een reëel bedrag. Werknemer beroept zich feitelijk op een schaduwbeleid. Werknemer erkent dus dat hij heeft gehandeld in strijd met het door Albert Heijn gehanteerde zerotolerancebeleid. Naar het oordeel van de kantonrechter had werknemer van dat beleid op de hoogte moeten en kunnen zijn. Het staat buiten kijf dat het zerotolerancebeleid met alle werknemers is gecommuniceerd en dat zij daar van op de hoogte zijn. In dat kader heeft Albert Heijn verwezen naar de Ahold Delhaize Ethische Code en de Winkelspelregels, die ook in de kantine hangen. Dit geldt temeer nu werknemer werkzaam was als shiftleider, een leidinggevende en verantwoordelijke functie, reden waarom er ook meer van hem mocht worden verwacht. Werknemer heeft een groot risico genomen door toch meerdere keren producten te nuttigen zonder daarvoor te betalen. Dat hij een afwijkende afspraak zou hebben gemaakt met zijn toenmalige leidinggevende is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet komen vast te staan. Het verweer van werknemer steunt namelijk op de verklaring van zijn voormalig leidinggevende, die deze verklaring later weer heeft ingetrokken. Albert Heijn hanteert een zerotolerancebeleid. Werknemer heeft in strijd met dat beleid gehandeld en daarom is er sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:3637

Zaaknummer: 11948748 RP VERZ 25-50901

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: A. Cav, E.B. Hoebens en R.M. Taal

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW