

RECHTSPRAAK

Supermarktmedewerker die medeverantwoordelijk is voor voorkomen van winkeldiefstal is terecht op staande voet ontslagen wegens diefstal. Leeftijd werknemer, lange duur van dienstverband en medische situatie werknemer doen niet af aan ernst van de feiten.*Feiten*

Werknemer is op 23 juli 1990 in dienst getreden bij Hoogvliet B.V. Op de arbeidsovereenkomst is het huishoudelijk reglement filialen van Hoogvliet van toepassing. Hierin is bepaald dat diefstal wordt bestraft met ontslag op staande voet. In zijn functie is werknemer onder andere verantwoordelijk voor het voorkomen van derving. Hieronder valt ook diefstal, zowel door klanten als door personeel. Op 10 oktober 2025 is werknemer gevraagd mee te werken aan een uitgangscontrole. Werknemer heeft zijn zakken leeggehaald. Vervolgens is hem gevraagd om zijn bloes omhoog te doen. Onder zijn bloes droeg hij een plastic tas van Hoogvliet, met daarin goederen uit de winkel ter waarde van ongeveer € 16. Werknemer kon geen kassabon overleggen. Diezelfde dag is werknemer per e-mail en per brief op staande voet ontslagen. Per aangetekende brief van 13 oktober 2025 is het ontslag op staande voet nader toegelicht. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Het ontslag is onverwijld gegeven. Het ontslag is per e-mail van 10 oktober 2025 aan werknemer bevestigd. Vervolgens is bij brief van 13 oktober 2025 uitvoerig schriftelijk aan werknemer uiteengezet wat de ontslagredenen is. Daarmee is voldaan aan het vereiste dat een ontslag onverwijld moeten worden gegeven en onverwijld moet worden medegedeeld.

Dringende redenen

Vast staat dat werknemer een plastic tas met boodschappen van Hoogvliet onder zijn kleding mee naar buiten heeft genomen en dat hij die boodschappen met een waarde van ongeveer € 16 niet bij de kassa heeft afgerekend. Volgens werknemer kan dit hem niet worden aangerekend. Hij stelt zware medicijnen te gebruiken die als bijwerking vergeetachtigheid hebben en ertoe hebben geleid dat hij is vergeten af te rekenen. De kantonrechter gaat aan deze uitleg voorbij. Op de door Hoogvliet overgelegde camerabeelden is te zien dat werknemer op verschillende momenten boodschappen in het magazijn verbergt en vervolgens

een boodschappentas vult met die boodschappen. Daarna is te zien dat hij zijn broekriem losmaakt, de tas deels in zijn broek doet en met zijn broekriem vastmaakt. Daarna doet hij zijn bloes eroverheen. Deze gedragingen geven blijk van een doelbewuste en geplande actie die geen gevolg is van vergeetachtigheid. Werknemer maakt op de beelden ook geen verwarde indruk. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de gedragingen wel verwijtbaar zijn. Vast staat dat een ontslag op staande voet gelet op de leeftijd van werknemer, de lange duur van het dienstverband en zijn medische situatie een vergaande maatregel is die zeer ingrijpende gevolgen voor werknemer heeft. Vast staat echter ook dat Hoogvliet een zerotolerancebeleid heeft. Werknemer was bekend met dit beleid. Van Hoogvliet hoefde dan ook niet verwacht te worden dat zij werknemer eerst een officiële waarschuwing zou geven. Daar komt bij dat werknemer een voorbeeldfunctie had en medeverantwoordelijk was voor het voorkomen van winkeldiefstal. De persoonlijke omstandigheden kunnen dan ook niet afdoen aan de ernst van de feiten. Er is sprake van een dringende reden. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14141

Zaaknummer: 12010147 RP VERZ 25-51034 en 12007507 EJ VERZ 25-83603

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: S. Fattah en O.J. Praamstra

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