

# ECLI:NL:RBAMS:2020:3347

## □ Rechtspraak.nl, Rechtbank Amsterdam, 06-07-2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3347, 8499608 EA VERZ 20-323

Winkelketen Action mocht een medewerkster van een filiaal in Amsterdam niet op staande voet ontslaan, hoewel die haar vader tegen de regels in personeelskorting heeft gegeven.

### GEGEVENS

Instantie	Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak	06-07-2020
Datum publicatie	10-07-2020
Publicatie	Rechtspraak.nl
ECLI	ECLI:NL:RBAMS:2020:3347
Zaaknummer	8499608 EA VERZ 20-323
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Rechtsgebied	Burgerlijk procesrecht
Overige publicaties	AR-Updates.nl 2020-0758

### UITSPRAAK

#### RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht  
zaaknummer: 8499608 EA VERZ 20-323  
beschikking van: 6 juli 2020

*beschikking van de kantonrechter*

In z a k e

[verzoekster]  
wonende te [woonplaats]  
verzoekster, nader te noemen: [verzoekster]  
gemachtigde: mr. B. Blanckenburg

t e g e n

*de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid ACTION NEDERLAND B.V.*  
gevestigd te Zwaagdijk-Oost  
verweerster, nader te noemen: Action  
gemachtigde: mr. L. Bijl

#### VERLOOP VAN DE PROCEDURE

[verzoekster] heeft op 8 mei 2020 een verzoek met producties ingediend dat strekt tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Action. [verzoekster] heeft daarbij nog een aantal andere verzoeken gedaan. Action heeft op 12 juni 2020 een verweerschrift met producties ingediend. Voorafgaand aan de zitting heeft [verzoekster] nog nadere stukken overgelegd. Het verzoek is mondeling behandeld op 22 juni 2020. [verzoekster] is verschenen, vergezeld door haar gemachtigde. Voor Action zijn verschenen [naam 1] en [naam 2], eveneens vergezeld door de gemachtigde. Partijen hebben hun standpunten mede aan de hand van een pleitnota toegelicht en vragen van de kantonrechter beantwoord. [verzoekster] heeft haar verzoek voor wat betreft de wedertewerkingstelling ingetrokken. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Na verder debat is beschikking gevraagd en is een datum voor beschikking bepaald.

#### Feiten

- 1.1. [verzoekster], geboren op [geboortedatum] en thans derhalve 27 jaar oud, is op 29 november 2019 voor bepaalde tijd tot 28 juni 2020 in dienst getreden van Action als winkelmedewerker. Het salaris bedroeg € 1.290,84 bruto per vier weken, exclusief vakantietoelage en overige emolumenten.
- 1.2. In artikel 7 van de arbeidsovereenkomst is bepaald: 1. *Op deze arbeidsovereenkomst is het Action Arbeidsvoorwaardenreglement, (...) van toepassing.* 2. *De door de werkgever verstrekte huisregels zoals vermeld in de personeelswijzer maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.* 3. *Werknemer verklaart door middel van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst de mail met het daarin verstrekte Action Arbeidsvoorwaardenreglement en de personeelswijzer te hebben ontvangen, deze documenten te kunnen openen, deze te hebben gelezen en met de inhoud hiervan in te stemmen. (...)*
- 1.3. In de in lid 2 van artikel 7 genoemde 'Personeelswijzer Stores' van Action is bepaald: 3.8 *Fraudebeleid (...)* *Als het vermoeden bestaat van diefstal of fraude door een medewerker (...) kan de medewerker geschorst worden. (...) Als er diefstal, verduistering, bedrog, vervalsing van administratie, het moedwillig ontduiken van voorschriften en procedures (...) heeft plaatsgevonden, dan beëindigt Action het dienstverband, het zogenoemde ontslag op staande voet.* Bij

*fraude en/of diefstal gaat het bijvoorbeeld om:(.)● Het geven van korting aan klanten (.)3.10 Personeelskorting Action geeft werknemers (.) 15% korting op privé aankopen met een maximale korting van € 500,00 per jaar. De kortingsregeling mag niet worden gebruikt voor familie, vrienden, derden (.) Je kunt je aankopen doen met personeelskorting gedurende de openingstijden van de winkel, maar alleen buiten werktijd en niet in pauzes (.) Korting wordt uitsluitend gegeven op vertoon van je klokbadge. Ook dien je je roepnaam te geven zodat de collega die afreken kan verifiëren of deze naam overeenkomt met de gegevens op het kassascherm. (.)*

- 1.4. Op 18 februari 2020 heeft de vader van [verzoekster] drie producten gekocht in het filiaal van Action (Oostpoort) waar [verzoekster] aan het werk was. [verzoekster] heeft de spullen (ruitensproeier, motorolie en koelvoelstof) op de kassa aangeslagen en daarbij personeelskorting van 15% toegepast. Het ging om een bedrag van € 1,69 aan korting. Alvorens de korting te geven heeft [verzoekster] gevraagd of de bedrijfsleider kon komen. Omdat deze niet in de gelegenheid was, is medewerker [naam medewerker] met de pas van de bedrijfsleider naar de kassa van [verzoekster] gegaan en heeft met de pas de korting gegeven.
- 1.5. Action is op enig moment, naar aanleiding van buitensporig veel kasverschillen in filiaal Oostpoort, een onderzoek gestart. Uit het onderzoek zijn geen alarmerende feiten naar voren gekomen ten aanzien van de kasverschillen, maar wel dat [verzoekster] de personeelskorting had toegepast bij de aankopen van haar vader op 18 februari 2020.
- 1.6. Tijdens een gesprek op 12 maart 2020 tussen [naam 2], regiomanager van Action, [naam 1], HR business partner, en [verzoekster] is [verzoekster] geschorst wegens mogelijke betrokkenheid van fraude.
- 1.7. Op 16 maart 2020 is er opnieuw een gesprek geweest met [verzoekster]. Zij heeft tijdens of aan het einde van dat gesprek handmatig een verklaring geschreven, die is ondertekend door [naam 2], [naam 1] en [verzoekster]. Deze luidt als volgt: *Hierbij verklaar ik dat ik niet wist hoe je moest omgaan met korting geven, maar als dat was uitgelegd werd had ik totaal niet gedaan. op een dag gaf ik wel korting aan 3e persoon dat mocht niet dat deed ik fout.*
- 1.8. [verzoekster] is op staande voet ontslagen, bevestigd bij brief van 16 maart 2020, waarin als dringende reden wordt genoemd het in strijd met de regels verlenen van personeelskorting aan een derde op 18 februari 2020.
- 1.9. Action heeft [verzoekster] direct laten registreren in het Waarschuwingsregister Detailhandel. De registratie vervalt na acht jaar.
- 1.10. De gemachtigde van [verzoekster] heeft tegen het ontslag geprotesteerd bij brief van 24 maart 2020.

#### *Het geschil*

2. [verzoekster] verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en Action te veroordelen – na wijziging – tot doorbetaling van loon tot het einde van het dienstverband, vermeerderd met wettelijke rente en de wettelijke verhoging, en tot verstrekking van deugdelijke bruto/netto loonspecificaties binnen 14 dagen na betekening van de beschikking, op straffe van een dwangsom. Verder verzoekt [verzoekster] te bepalen dat Action vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, aan haar de transitievergoeding is verschuldigd, alles met veroordeling van Action in de proceskosten.
3. Volgens [verzoekster] is geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De producten die haar vader op 18 februari 2020 heeft afgekend waren bestemd voor de gemeenschappelijke huishouding van haar en haar vader en zijn ook betaald met hun gezamenlijke middelen. [verzoekster] was niet goed op de hoogte van de regels. Zij betwist dat zij de Personeelswijzer en het Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR) van Action heeft ontvangen en dat haar de regels over het geven van personeelskorting (mondeling) goed zijn uitgelegd. Een en ander was ook mede de reden dat [verzoekster] bij het geven van de korting op 18 februari 2020 haar leidinggevende erbij heeft gevraagd. [naam medewerker] heeft in diens plaats toestemming gegeven voor de personeelskorting waaruit [verzoekster] kon afleiden dat het mocht, zodat het onbegrijpelijk is dat haar vervolgens ontslag op staande voet is gegeven. Uit de verklaring van 16 maart 2020, die [verzoekster] overigens onder druk van Action heeft getekend, volgt ook dat de regels over het geven van personeelskorting voor [verzoekster] niet duidelijk waren. Tot slot gaat het om het zeer geringe bedrag en is sprake van een bagatel delict, terwijl de gevolgen van het ontslag voor haar, mede gelet op haar persoonlijke omstandigheden, zeer groot zijn, aldus [verzoekster].
4. Action voert hiertegen aan dat het geven van korting aan een familielid niet is toegestaan, ongeacht of er een gemeenschappelijke huishouding bestaat. Dat [verzoekster] samen met haar vader een huishouding voert betwist Action bovendien. Haar vader is taxichauffeur en de producten die hij kocht waren duidelijk voor henzelf bestemd. Het is volgens Action ook niet logisch dat de vader van [verzoekster] helemaal naar het filiaal Oostpoort komt als de spullen voor [verzoekster] waren bestemd. Zij had ze dan ook gewoon na werktijd zelf kunnen kopen. De regels zijn duidelijk en waren dat ook voor [verzoekster]. Bij indiensttreding krijgt iedereen een uitleg van de personeelskorting en [verzoekster] heeft ook getekend voor het ontvangen en lezen van de Personeelswijzer en het AVR. Dat het een zogenaamd bagatel delict betreft maakt de zaak niet anders, net als het feit dat met de pas van de bedrijfsleider toestemming is gegeven. Action moet ter voorkoming van fraude en diefstal een zero tolerance beleid voeren en iedere medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid. Overigens was [naam medewerker] overdonderd door de situatie en wist niet goed hoe te handelen.
5. Tot slot zijn de aangevoerde persoonlijke omstandigheden volgens Action onvoldoende om het ontslag op staande voet te vernietigen.

#### *Beoordeling*

6. De kantonrechter dient te beoordelen of de reden die Action aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd als een dringende reden kwalificeert. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van het ontslag moeten de omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang worden gezien. De aard en de ernst van het gedrag van [verzoekster] spelen daarbij een rol, evenals de duur van de arbeidsovereenkomst en ook de (persoonlijke) omstandigheden van [verzoekster] en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor haar heeft.
7. De regeling rond het geven van personeelskorting is omschreven in artikel 3.10 van de Personeelswijzer en is op zichzelf duidelijk; werknemers van Action krijgen 15% korting op privé aankopen met een maximum van € 500,00 aan korting per jaar. De kortingsregeling mag niet worden gebruikt voor (onder meer) familie. De aankopen moeten worden gedaan buiten werktijd van de werknemer en niet tijdens pauzes. De werknemer moet zijn klokbadge tonen en zijn roepnaam geven ter controle voor degene die afreken. Het is begrijpelijk dat Action op het gebied van fraude, diefstal en verduistering een zero tolerance beleid voert. Dat het hier om een korting van € 1,69 gaat, is dan ook van ondergeschikt belang. Bij het misbruiken van de regeling voor personeelskorting is een ontslag op staande voet in beginsel gerechtvaardigd.
8. Vast staat dat [verzoekster] de voorgeschreven werkwijze niet (geheel) heeft gevolgd. Zij heeft immers de producten die haar vader kocht, zelf afgekend met haar personeelskorting en tijdens haar werktijd. [verzoekster] stelt echter dat zij de regels betreffende de personeelskorting niet kende of in ieder geval niet begreep, en niet de intentie had om fraude te plegen. Hoewel Action dit betwist en wijst op artikel 7 van de arbeidsovereenkomst, waarin werknemer verklaart alle relevante documenten te hebben ontvangen en gelezen, is de verklaring van [verzoekster] van het begin af aan consistent. In haar eerste verklaring (van 16 maart 2020) heeft [verzoekster] reeds gezegd dat zij niet wist hoe om te gaan met de kortingsregeling en dat zij, had zij dat wel geweten, de korting niet had toegepast. Ook staat vast dat [verzoekster] op 18 februari 2020, voorafgaand aan het geven van de korting, de bemoeienis van de bedrijfsleider heeft ingeroepen. Dat was, hoewel het niet met

zoveel woorden in de regeling staat, ook gebruikelijk, zo heeft Action ter zitting verklaard. De bedrijfsleider moet (kennelijk) toestemming geven voor het afrekenen met personeelskorting. Omdat de bedrijfsleider zelf niet in de gelegenheid was op dat moment, is de meest ervaren medewerker van het filiaal [naam medewerker] met de pas van de bedrijfsleider naar [verzoekster] gegaan en heeft de pas langs de scanner gehaald, volgens Action. Uit deze gang van zaken heeft [verzoekster] redelijkerwijs mogen begrijpen dat zij correct en volgens de regels handelde en dat zij toestemming had voor het geven van personeelskorting op de betreffende aankopen door haar vader, bij wie zij inwoont.

9. Dat het [naam medewerker] was, die de pas van de bedrijfsleider heeft gescand en niet de bedrijfsleider zelf, kan Action [verzoekster] daarbij niet tegenwerpen. [naam medewerker] was op dat moment als eerstvolgende na de bedrijfsleider daarvoor verantwoordelijk, wat volgens Action vaker gebeurt als de bedrijfsleider druk is. Bovendien werkte [naam medewerker] al jarenlang bij Action en was zij zeer ervaren, zodat [verzoekster] er op mocht vertrouwen dat [naam medewerker] wist hoe met de personeelskorting om te gaan.

10. De omstandigheid dat [naam medewerker], nadat Action weken later op de hoogte kwam van het incident, heeft verklaard dat zij overrompeld was door de situatie die zij aantrof en daarom niet heeft ingegrepen, maakt voorgaande niet anders. Die verklaring is niet alleen ruim na 18 februari 2020 afgelegd, hij valt ook niet te rijmen met de uitleg van Action dat, juist om fraude met personeelskorting te voorkomen, zonder controle door de bedrijfsleider dan wel de eerstvolgende collega (in dit geval [naam medewerker]) de korting niet wordt gegeven. En daarbij is niet bestreden dat [naam medewerker] op het moment dat zij [verzoekster] hielp een gewone, rustige indruk maakte en de pas van de bedrijfsleider heeft gescand voor het geven van de korting, terwijl dat juist het moment zou zijn geweest om [verzoekster] aan te spreken op haar gedrag. Ook heeft [naam medewerker], geen melding gemaakt van de situatie bij haar leidinggevende. Tot slot kan ook de (gestelde) omstandigheid dat [naam medewerker] geen blik op de kassa zou hebben kunnen werpen en het haar niet duidelijk was welke handeling [verzoekster] uitvoerde, [verzoekster] niet worden aangerekend. Het is immers aan [naam medewerker] om de controle juist en goed uit te voeren.

11. Hoewel [verzoekster] strikt genomen op 18 februari 2020 heeft gehandeld in strijd met de regels door personeelskorting te geven aan "een derde", kan haar dat gezien het voorgaande niet worden verweten. Niet alleen ontbrak de intentie om te frauderen, ook was [verzoekster] zich er klaarblijkelijk niet van bewust dat zij in strijd met de regels handelde. Zij was, kennelijk net als [naam medewerker], onvoldoende op de hoogte van de precieze regels omtrent personeelskorting. Het handelen van [verzoekster] levert gezien deze omstandigheden geen dringende reden op, waarbij voorts meeweegt dat [naam medewerker], die strikt genomen net zo min de regels juist heeft toegepast, nog wel in dienst is van Action. Niet valt in te zien waarom met [verzoekster] niet (net als met [naam medewerker]) een stevig gesprek had kunnen worden gevoerd in plaats van over te gaan tot ontslag op staande voet.

12. Het door Action aangeboden bewijs, te leveren door het horen van getuigen, brengt in voorgaande oordeel geen verandering zodat daaraan niet wordt toegekomen.

13. Nu de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, kan het ontslag op staande voet niet in stand blijven. Aangezien de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft [verzoekster] recht op doorbetaling van het loon. De vordering van wordt daarom toegewezen als na te melden. De gevorderde wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW en de wettelijke rente zijn eveneens toewijsbaar. De wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 25%.

14. Action heeft niet betwist dat [verzoekster] bij het eindigen van haar dienstverband recht heeft op een transitievergoeding. Ook dat verzoek wordt toegewezen evenals het verstrekken van deugdelijke loonspecificaties. De dwangsom wordt gematigd en gemaximeerd als hieronder bepaald. Bij deze uitkomst gaat de kantonrechter ervan uit dat de melding van [verzoekster] in het Waarschuwingregister Detailhandel zo spoedig mogelijk wordt doorgehaald.

15. De proceskosten komen voor rekening van Action als de in het ongelijk gestelde partij.

#### BESLISSING

De kantonrechter:

vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Action op 16 maart 2020;

veroordeelt Action tot betaling aan [verzoekster] van € 1.290,84 bruto per vier weken aan loon, vanaf 16 maart 2020 tot dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf de verschuldigdheid van de respectievelijke loonbetalingen tot aan de dag van de gehele betaling;

veroordeelt Action tot betaling aan [verzoekster] van de wettelijke verhoging over het loon over de periode van 16 maart 2020 tot heden, met een maximum van 25%;

veroordeelt Action aan [verzoekster] binnen 14 dagen na betekening van deze beschikking deugdelijke bruto/netto loonspecificaties te verstrekken, met daarin de wettelijke verhoging, op straffe van een dwangsom van € 100,00 per dag dat Action hieraan niet voldoet, met een maximum van € 5.000,00;

bepaalt dat Action vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, aan [verzoekster] een transitievergoeding is verschuldigd;

veroordeelt Action in de kosten van het geding tot op heden aan de zijde van [verzoekster] begroot op: salaris € 720,00, griffierecht € 83,00, totaal € 803,00 voor zover van toepassing, inclusief btw;

veroordeelt Action in de na deze beschikking ontstane kosten, begroot op € 60,00 aan salaris gemachtigde, te verhogen met een bedrag van € 68,00 en de exploitkosten van betekening van de beschikking, een en ander voor zover van toepassing inclusief btw, onder de voorwaarde dat Action niet binnen veertien dagen na aanschrijving volledig aan deze beschikking heeft voldaan en betekening van de beschikking pas na veertien dagen na aanschrijving heeft plaatsgevonden;

verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het anders of meer verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.V. Ulrici, kantonrechter, en op 6 juli 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van mr. T.C. van Andel, griffier.

De griffier De kantonrechter