

De zware strijd tegen sweethearting

23-02-2016 13:21

Door Anneke Pelser-Stekelenburg
Advocaat bij Heussen Advocaten en Notarissen

Uit een recent rapport over diefstal, de [Global Theft Barometer](#), blijkt dat winkeldiefstal nog altijd een groot probleem is in de retailsector. Vooral het zogenoemde fenomeen 'sweethearting' is een moeilijk te bestrijden vorm van winkeldiefstal. Een medewerker geeft aan vrienden en familie (sweethearts) goederen gratis of met hoge korting weg. Hoe vaak komt het niet voor dat een barman een biertje aan een vriend of vriendin weggeeft zonder deze af te rekenen of dat een medewerkster in een kledingwinkel kleding met personeelskorting afrekenen voor vrienden?

In een recente zaak heeft de kantonrechter Amsterdam het volgende geoordeeld. Een werkneemster van Action is op 9 september 2015 op staande voet ontslagen, omdat zij vier in plaats van zeven blikken verf heeft afgerekend, met personeelskorting, voor een kennis die het financieel heel moeilijk had. De werkneemster heeft de rechter gevraagd om het ontslag op staande voet te vernietigen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. De rechter oordeelde dat vaststaat dat Action een stringent fraudebeleid voert. De medewerkers worden over dit beleid geïnformeerd door middel van de Personeelswijzer, die ook aan werkneemster is verstrekt en waarnaar ook verwezen wordt in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Overtreding van deze regels is in dit geval een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Sweethearting kan dus een reden zijn om een medewerker op staande voet te ontslaan. Maar waar ligt de grens of een ontslag op staande voet wel of niet gerechtvaardigd is? Is het meenemen van een pen uit de voorraadkamer van kantoor voldoende of het weggeven van een extra plakje kaas op een broodje aan een bekende?

De gevolgen van een ontslag op staande voet zijn ernstig voor een werknemer: hij verliest per direct zijn baan en heeft doorgaans geen recht op een WW-uitkering. De rechter zal daarom bij de beoordeling van een ontslag op staande voet alle relevante omstandigheden meewegen, waaronder lengte dienstverband, leeftijd en bijzondere omstandigheden.

Uit de rechtspraak volgt in ieder geval dat een ernstig vergrijp met kleine impact, zoals het stelen van een klein bedrag of wat etenswaar, toch reden kan zijn voor ontslag op staande voet. Dit leidt namelijk tot onherstelbaar verlies van vertrouwen. Zo mocht Burger King een werknemer op staande voet ontslaan die op verzoek van een klant een paar augurken extra op een hamburger had gedaan, zonder deze af te rekenen. Maar een ontslag op staande voet mocht niet wegens het eten van retour gekomen cashewnootjes. In dit laatste geval werd geoordeeld dat een ontslag op staande voet te ingrijpend was, omdat de werknemer met een gezin met twee minderjarige kinderen in een slechte financiële positie zou raken. In deze laatste zaak waren de persoonlijke omstandigheden van de werknemer van doorslaggevend belang om het ontslag op staande voet niet toe te staan.

De Hoge Raad heeft in 2012 een belangrijke richtinggevende uitspraak gedaan. Het betrof een werknemer van de Bijenkorf die op enig moment in de gelegenheid werd gesteld om in het kader van de uitverkoop voor tien euro vijf kledingstukken te kopen. De werknemer vroeg zijn leidinggevende de volgende dag of hij nog een paar kledingstukken kon kopen. De leidinggevende heeft dit geweigerd. Vervolgens heeft de werknemer toch getracht een overgebleven broek en jasje zonder te betalen mee te nemen. Ontslag op staande voet volgde.

De Hoge Raad oordeelde dat het ontslag op staande voet terecht was gegeven. De Bijenkorf voert een duidelijk antidiefstalbeleid en draagt dat beleid ook uit. Kern van deze uitspraak is dat de aard van het gedrag van de werknemer (in dit geval de diefstal van een aantal onverkochte artikelen met een relatief lage geldwaarde) de doorslag geeft voor het aannemen van een dringende reden en niet de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dit lijkt mij in dit soort gevallen de juiste benadering. Het is immers onmogelijk om op een objectieve manier vast te stellen in welke gevallen een ontslag op staande voet dan wél gerechtvaardigd is. Het is echter wel van belang om een strikt beleid tegen diefstal te hanteren, waarvan het personeel op de hoogte is.

Als een werknemer eenmaal wegens diefstal is ontslagen dan kunnen retailers de naam van deze werknemer laten opnemen in het Waarschuwingsregister Detailhandel van de Stichting Fraude Aanpak Detailhandel (FAD). Het doel van deze zwarte lijst is om andere retailers te waarschuwen om deze werknemers niet in dienst te nemen.

Kortom, diefstal van artikelen met een geringe waarde kan een geldig ontslag op staande voet opleveren. Al blijven de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een rol spelen in de afweging of een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Voor de retailer is het van belang om een strikt beleid te voeren om diefstal van winkelgoederen te voorkomen en om toe te zien op correcte nakoming hiervan. Tot slot moet een ontslag op staande voet onverwijld gegeven worden en daarom is het van belang om snel te handelen.