

**ECLI:NL:RBDHA:2017:5675**

**Uitspraak**

**Rechtbank DEN HAAG**

zaaknummer 5868489 RP VERZ 17-50206

uitspraak: 24 mei 2017

**beschikking van de kantonrechter, zitting houdende in Den Haag,**

in de zaak van

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

**Stationsfoodstore B.V.,**

gevestigd te Utrecht,

verzoekende partij,

verder te noemen: de werkgever,

gemachtigde: mr. M.E. van Schaick,

tegen

**[werkneemster] ,**

wonende te [woonplaats] ,

verwerende partij,

verder te noemen: de werkneemster,

gemachtigde: mr. Ü. Arslan.

## **1 Het procesverloop**

1.1.

De kantonrechter heeft kennis genomen van:

- het verzoekschrift, met bijlagen, ter griffie ingekomen op 3 april 2017;
- het verweerschrift;

- de pleitnotities van mr. M.E. van Schaick.

1.2.

Op 10 mei 2017 heeft een mondelinge behandeling plaatsgevonden. Namens de werkgever zijn verschenen mevrouw [MG] , [functie] , mevrouw [MH] , [functie] en de [FO] , [functie] , bijgestaan door de gemachtigde. De werknemer is in persoon verschenen, bijgestaan door de gemachtigde. Partijen hebben hun standpunten nog kort toegelicht. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van het verhandelde ter zitting.

## **2 Feiten**

2.1.

De werkneemster is geboren op [1985] en is sinds [2006] in dienst van de werkgever, die alle vestigingen van AH to go op treinstations exploiteert. Werkneemster vervult de functie [functie] . Ze heeft een contractsomvang van 17 uur per week en haar salaris bedraagt € 12,30 bruto per uur, exclusief emolumenten. In de functie van [functie] verricht de werkneemster vooral kassawerkzaamheden.

2.2.

De werkgever verkoopt naast voedingswaren onder meer ook alcohol en tabak. Voor de verkoop hiervan gelden wettelijke leeftijdsvereisten. Op grond van artikel 8 van de Tabaks- en rookwarenwet geldt het verbod om – kort gezegd – tabak te verstrekken aan een persoon van wie niet is vastgesteld dat die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt (tot 1 januari 2014 was dit de leeftijd van 16 jaar). Op grond van artikel 20 van de Drank- en Horecawet geldt het verbod om – kort gezegd – alcohol te verstrekken aan een persoon van wie niet is vastgesteld dat die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt (tot 1 januari 2014 was dit de leeftijd van 16 jaar). In beide wetsartikelen is opgenomen dat de vaststelling geschiedt aan de hand van een geldig identiteitsbewijs. Dit is niet nodig op het moment dat een persoon

onmiskkenbaar de vereiste leeftijd heeft bereikt.

2.3.

Om invulling te geven aan dat verkopers van alcohol of tabak een inschatting moeten maken van of een klant wel of niet om diens identiteitsbewijs moet worden gevraagd dan wel onmiskkenbaar de vereiste leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, heeft het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel (CBL) besloten dat in Nederlandse supermarkten aan iedereen die jonger is dan 25 jaar en alcohol of tabak wil kopen om legitimatie moet worden gevraagd. Wanneer deze klant zijn

legitimatiebewijs niet laat zien, mag geen alcohol of tabak worden meegegeven. Om de bekendheid hiermee te vergroten wordt al langere tijd de campagne NIX18 gevoerd.

#### 2.4.

In geval de werkgever in strijd met de wet wel alcohol of tabak verkoopt zonder de klant om diens leeftijd te vragen, riskeert zij forse boetes. Bij herhaling kan haar zelfs een verbod worden opgelegd op de verkoop van alcohol en tabak.

#### 2.5.

Om zoveel mogelijk zeker te zijn dat de werknemers van de werkgever bij het verkopen van alcohol of tabak handelen conform de wet worden zij daartoe geïnstrueerd. Werknemers moeten hiervoor een toets afleggen, waarna zij enkel alcohol of tabak mochten verkopen als ze alle vragen goed hadden beantwoord. In eerste instantie werd deze toets schriftelijk afgenomen; tegenwoordig in de vorm van een e-learning. Daarnaast worden medewerkers regelmatig op andere manieren gewezen op de verplichting om personen jonger dan 25 jaar om identificatie te vragen. Er hangen onder meer posters in de winkel en in de kantine. Verder besteedt de werkgever hieraan aandacht zowel op persoonsniveau als tijdens teamoverleggen. In het team van de werkneemster is tijdens een presentatie van 3 februari 2017 nog aandacht hiervoor geweest. Wanneer een leidinggevende ziet dat een medewerker zich niet aan de regels houdt, zal hij of zij hierop worden aangesproken, zowel direct in de winkel als tijdens een beoordelingsgesprek. Bij de verhoging van de leeftijd waarop alcohol of tabak mag worden gekocht van 16 naar 18 jaar per 2014 hebben alle werknemers voorts een brief hierover gekregen.

#### 2.6.

De kassa's bij de werkgever zijn zodanig ingesteld dat wanneer alcohol of tabak wordt gescand, de kassa gaat piepen en de verkoop alleen doorgang kan vinden als de

kassamedewerker de leeftijd van de klant invoert. Die leeftijd moet de kassamedewerker vaststellen aan de hand van het identiteitsbewijs van de klant. In geval de klant duidelijk 25 jaar of ouder is en het identiteitsbewijs van de klant niet hoeft te worden gevraagd, dan weet de kassamedewerker ook de leeftijd niet, zodat in plaats van de leeftijd de code 123-PLU kan worden ingevoerd.

#### 2.7.

Door de organisatie van Albert Heijn wordt gecontroleerd of vestigingen zich aan de regels houden door de inzet van zogenaamde 'mystery

guests'. Dit zijn klanten die in willekeurige vestigingen alcohol of tabak proberen te kopen en nagaan of de medewerker eerst de leeftijd aan de hand van het identiteitsbewijs controleert. De werkgever coördineert dit niet, maar krijgt eens in de zoveel tijd bericht als een medewerker van haar zich niet aan de verkoopregels heeft gehouden. Vervolgens wordt de medewerker hierop door de werkgever aangesproken.

## 2.8.

De werkneemster heeft op 7 oktober 2009 de schriftelijke kennistoets omtrent de

verkoop van alcohol of tabak afgelegd. Van de 15 vragen heeft zij er één onjuist beantwoord. De fout is met haar besproken, waarna zij alsnog geslaagd was voor de toets. Dit is schriftelijk bevestigd, waarbij [werkneemster] ook een A4 heeft gekregen met daarop afspraken omtrent de verkoop van alcohol of tabak van het CBL.

## 2.9.

Op 10 februari 2014 had de werkneemster een 'mystery guest' die nog geen 20 jaar oud was alcohol of tabak verkocht, maar niet om legitimatie gevraagd. Ze is hier mondeling op aangesproken waarna hiervan een gespreksverslag is gemaakt.

## 2.10.

Op 1 juni 2015 constateerde de leidinggevende van de werkneemster dat de werkneemster had verzuimd het legitimatiebewijs van een klant te verifiëren bij de verkoop van tabak. Om die reden heeft de werkneemster op 5 juni 2015 bij aangetekende brief schriftelijk een officiële waarschuwing ontvangen, die voor zover relevant luidt:

Op 1 juni jl. had u dienst in het AH to go filiaal te [xx] . Uw leidinggevende (...) heeft hierbij geconstateerd dat u bij de verkoop van alcohol en tabak verzuimd heeft om het legitimatiebewijs van een klant te verifiëren. Het niet verifiëren van leeftijd en legitimatiebewijs is niet conform de huisregels.

(...) Middels deze brief willen wij u erop wijzen dat u voortaan zorgvuldig en

verantwoordelijk met de procedures omtrent alcohol en tabak verkoop dient om te

gaan. Bij controle door de overheidsautoriteiten kan Stationsfoodstore BV een geldboete

opgelegd worden.

Wij gaan er dan ook vanuit dat dit in het vervolg niet meer voor zal komen. Een

eerstvolgend incident van gelijke aard kan consequenties hebben voor uw arbeidsovereenkomst.

#### 2.11.

Op 21 maart 2016 heeft een 'mystery guest' alcohol of tabak gekocht bij de werkneemster. De werkneemster heeft opnieuw geen legitimatie gevraagd. Zij heeft hiervoor op 12 april 2016 een tweede officiële waarschuwing ontvangen:

In ons schrijven d.d. 5 juni jl. heeft u reeds een officiële waarschuwing ontvangen met betrekking tot het niet verifiëren van een legitimatiebewijs bij de verkoop van alcohol en tabak. Wegens bovenstaand incident ontvangt u nu dan ook een tweede officiële waarschuwing.

Middels deze brief willen wij u erop wijzen dat u voortaan zorgvuldig en verantwoordelijk met de procedures omtrent alcohol en tabak verkoop dient om te gaan. Bij controle door de overheidsautoriteiten kan Stationsfoodstore BV een geldboete opgelegd worden.

Wij gaan er dan ook vanuit dat dit in het vervolg niet meer voor zal komen. Een eerstvolgend incident van gelijke aard kan consequenties hebben voor uw arbeidsovereenkomst.

#### 2.12.

Met de werkneemster is besproken dat zij, conform de regels, bij elke klant die alcohol of tabak koopt jonger dan 25 jaar de legitimatie zal vragen. Wanneer de klant geen legitimatie kan tonen, mag geen product worden meegegeven.

#### 2.13.

De werkneemster was het in eerste instantie niet eens met deze waarschuwing. Zij meende dat niet vaststond dat zij de medewerker was die alcohol of tabak aan de 'mystery guest' had verkocht. Daarop is er op 20 mei 2016 een gesprek met haar geweest. Tijdens dit gesprek, waarvan het verslag is ondertekend door de werkneemster, is uitgelegd aan de hand van het kassièrenummer en het rapport van de 'mystery guest' dat zij de medewerker was die alcohol of tabak aan de 'mystery guest' had verkocht. Zij was hiermee vervolgens akkoord.

Op dat moment is benadrukt dat bij een volgende keer de arbeidsovereenkomst kon worden ontbonden.

2.14.

Kort daarna, op 22 juli 2016, heeft de werkneemster opnieuw de verkoopregels niet nageleefd, door opnieuw geen legitimatie te vragen toen een 'mystery guest' alcohol of tabak bij haar kocht. Daarop is op 1 augustus 2016 een derde officiële schriftelijke waarschuwing gegeven:

Wij hebben u om een reactie gevraagd en u heeft bekend dat u op de hoogte bent van

de betreffende regels en procedures en u de geldende regels en procedures niet

zorgvuldig hebt nageleefd. Wij kunnen dan ook de conclusie trekken dat u moeite hebt

met het niet zorgvuldig naleven van de procedure omtrent de verkoop van alcohol en

tabak. Wij delen u mede dat het door ons in u gestelde vertrouwen enorm is

beschadigd. U kunt zich hierin vinden, maar geeft aan dat u graag bij onze organisatie

werkzaam wilt blijven.

Nu vast is komen te staan dat u zich wederom niet aan een eerder genoemde procedure

houdt, bieden wij u de komende maanden de laatste mogelijkheid om te bewijzen dat u

voortaan verantwoordelijk en zorgvuldig met eerder genoemde kassawerkzaamheden

om zal gaan en de binnen onze organisatie geldende regels en procedures strikt zult

naleven. In deze periode zult u gecoacht worden, waar nodig, op het juist omgaan met

de geldende regels en procedures binnen ons bedrijf

Stationsfoodstore B.V. acht het strikt naleven van de regels en procedures van groot

belang, in het bijzonder nu in korte tijd zich meerdere voorvallen hebben voorgedaan

waarin u de procedure omtrent de verkoop van alcohol en tabak niet conform de regels

naleeft. U ontvangt hierbij dan ook een 3e en tevens laatste officiële waarschuwing.

Hierbij willen wij extra benadrukken dat dit uw laatste waarschuwing zal zijn. Indien u

zich nogmaals niet houdt aan de geldende regels en procedures, zijn wij genoodzaakt

uw dienstverband met u te beëindigen.

2.15.

In het beoordelingsgesprek van januari 2017 zijn de waarschuwingen nog eens herhaald.

2.16.

Ondanks de waarschuwingen heeft de werknemster op 22 februari 2017 een flesje bier van het merk Vedett verkocht aan een 17-jarige 'mystery guest'. Zij heeft de klant wel om diens identificatie gevraagd, maar in plaats van het invoeren van de geboortedatum heeft zij de code 123-PLU ingevuld, die alleen gebruikt mag worden als onmiskenbaar duidelijk is dat het gaat om een klant die 25 jaar of ouder is.

2.17.

Na ontvangst van de melding van de 'mystery guest' is de werknemster vrijgesteld

van werk bij brief van 27 februari 2017. Op 28 februari 2017 is zij hierover gehoord. De werknemster had als enige verklaring dat zij de leeftijd niet goed zou hebben ingeschat.

### **3 Verzoek en verweer**

3.1.

De werkgever verzoekt:

I. de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, van het Burgerlijk Wetboek (BW) in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onder e en/of g BW.

II. bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn van de werkneemster, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster;

III. te verklaren voor recht dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dientengevolge geen recht heeft op een transitievergoeding ten laste van de werkgever;

IV. de werkneemster te veroordelen in de kosten van onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

3.2.

Aan dit verzoek legt de werkgever ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaarheid van de werkneemster omdat zij in een relatief korte periode vijf maal de wet en regels omtrent de verkoop van alcohol en tabak heeft overtreden, terwijl zij hierop elke keer is aangesproken en telkens duidelijke schriftelijke waarschuwingen heeft gekregen. Dit verwijtbaar handelen van de werkneemster rechtvaardigt de gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst en levert tevens een ernstig verwijt van de werkneemster op, zodat de opzegtermijn niet in acht hoeft te worden genomen en de werkgever geen transitievergoeding aan de werkneemster verschuldigd is.

3.3.

De werkneemster voert gemotiveerd verweer.

3.4.

Op de stellingen van partijen wordt hierna, voor zover relevant, ingegaan.

## **4 De beoordeling**

4.1.

Beoordeeld moet worden of de arbeidsovereenkomst tussen partijen dient te worden ontbonden.

4.2.

De kantonrechter overweegt dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een



redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is nader omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

#### 4.3.

Uit de hiervoor onder 2 genoemde feiten blijkt dat de werkneemster in een relatief korte periode vijf maal de wet en regels omtrent de verkoop van alcohol en tabak heeft overtreden, terwijl zij hierop elke keer is aangesproken en telkens duidelijke schriftelijke waarschuwingen heeft gekregen. Door deze herhaalde overtredingen heeft zij de werkgever blootgesteld aan het risico dat hoge boetes worden opgelegd. Bovendien heeft zij door aldus te handelen meerdere keren de gezondheid van personen onder de 18 jaar in gevaar gebracht en ondermijnt zij het door de overheid gevoerde beleid ten aanzien van de verkoop van alcohol en tabak aan personen onder de 18 jaar. Nu het slechts vijf gevallen betreft die zijn ontdekt, waarvan vier door middel van een 'mystery guest', acht de kantonrechter het aannemelijk dat de werkneemster in de praktijk in een aanzienlijk groter aantal gevallen de wet en regels omtrent de verkoop van alcohol en tabak niet heeft nageleefd. De kantonrechter is op basis van deze feiten van oordeel dat de werkneemster zodanig verwijtbaar nalatig is geweest dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

#### 4.4.

De werkneemster heeft als verweer gevoerd dat zij door de werkdruk en het werktempo wel eens bij sommige klanten heeft nagelaten om te controleren of zij oud genoeg waren om tabak of alcohol te kopen. De kantonrechter is van oordeel dat dit verweer niet slaagt. Op basis van de informatie en instructies die zij van de werkgever heeft ontvangen en de diverse waarschuwingen die zij naar aanleiding van eerdere overtredingen heeft gekregen, was het voor de werkneemster voldoende duidelijk dat het van groot belang is dat de wet en regels omtrent de verkoop van alcohol en tabak strikt worden nageleefd. De werkneemster had behoren te begrijpen dat zij ook in geval van hoge werkdruk en werktempo bij de verkoop van alcohol en tabak de leeftijdscontrole steeds diende uit te voeren.

#### 4.5.

Ook heeft de werkneemster zich op het standpunt gesteld dat het lastig is om iedere keer de leeftijd van haar klanten in te schatten, omdat klanten zich vaak beledigd en geïrriteerd uitlieten tegenover haar als zij de legitimatie van de personen vroeg. Door haar timide persoonlijkheid ontwikkelde de werkneemster een soort angst om de leeftijd van klanten verkeerd in te schatten en kwam het regelmatig voor dat zij haar klanten het voordeel van de twijfel gaf.

#### 4.6.

Voor zover de werkneemster moeite had of niet in staat was om de wet en regels omtrent de verkoop van alcohol en tabak na te leven, had het op haar weg gelegen om dit aan de werkgever te melden. Dat heeft zij, zoals de werkgever ter zitting onbestreden heeft gesteld, niet gedaan. Datzelfde geldt voor zover de werkneemster door haar timide persoonlijkheid een angst heeft ontwikkeld om de leeftijdscontrole correct uit te voeren en klanten het voordeel van de twijfel gaf. Overigens verhoudt dit laatste zich niet goed met de aan de werkgever geuite wens van de werkneemster om een leidinggevende functie te vervullen, zoals uit de stukken blijkt.

#### 4.7.

De werkneemster heeft voorts nog aangevoerd dat herplaatsing binnen de organisatie in de rede ligt. Nog los van het feit dat herplaatsing vanwege de ernst en omvang van het verwijtbaar handelen van de werkneemster niet in de rede ligt, heeft de werkgever daar onbestreden tegenin gebracht dat herplaatsing niet mogelijk is, omdat elke medewerker in een AH to go vestiging kassawerkzaamheden moet uitvoeren.

#### 4.8.

Er is derhalve sprake van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW, en herplaatsing van de werkneemster ligt om die redenen niet in de rede.

#### 4.9.

Omdat naar het oordeel van de kantonrechter het nalaten van de werkneemster onder de gegeven omstandigheden als ernstig verwijtbaar handelen kan worden gekwalificeerd, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671 b lid 8 sub b BW per direct ontbinden.

#### 4.10.

De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst met ingang van heden zal ontbinden. De gevorderde verklaring voor recht dat de werkneemster geen recht heeft op de transitievergoeding zal de kantonrechter gezien het voorgaande eveneens toewijzen.

#### 4.11.

Nu geen vergoeding wordt toegekend, zal de werkgever niet de gelegenheid worden geboden om het verzoek in te trekken.

4.12.

De werknemster zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. De kosten aan de zijde van de werkgever worden vastgesteld op € 517 (€ 117 aan griffierecht en € 400 aan salaris gemachtigde).

4.13.

In het licht van het voorgaande hoeven de overige stellingen en weren, alsmede de tegenverzoeken van de werknemster zoals opgenomen in het verweerschrift, geen behandeling.

## **5 De beslissing**

De kantonrechter:

5.1.

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 24 mei 2017;

5.2.

verklaart voor recht dat de werknemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dientengevolge geen recht heeft op een transitievergoeding ten laste van de werkgever;

5.3.

veroordeelt de werknemster in de proceskosten, aan de zijde van de werkgever vastgesteld op € 517;

5.4.

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

5.5.

wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. J.L.M. Luiten, kantonrechter, en op 24 mei 2017 en in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.