

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Werkgever voert geen duidelijk beleid en heeft werknemer niet gewezen op de consequenties van zijn handelen. Geen ontbinding omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 19 juli 2017 werkzaamheden verricht voor DHL Aviation (Netherlands) B.V. (hierna: DHL). Eerst via een uitzendbureau, maar op 27 augustus 2018 is hij rechtstreeks bij DHL in dienst getreden. Laatstelijk verrichtte werknemer de functie van Floater, wat onder andere inhoudt dat hij operationeel en functioneel leidinggaf aan loodsmedewerkers bij afwezigheid van een Supervisor. Het werk van werknemer speelt zich voornamelijk af in een onverwarmde/niet gekoelde loods. Naast zijn werk als Floater is werknemer BHV'er. Vanwege die werkzaamheden heeft hij een *All access* pas waarmee hij toegang heeft tot alle gebouwen en ruimtes van DHL. Op 4 oktober 2019 is een e-mail naar alle BHV'ers gestuurd waarin staat dat zij uitsluitend in geval van calamiteiten of andere taken die bij de functie van BHV'er horen de bevoegdheid hebben om alle ruimtes te betreden. In september 2021 heeft DHL winterkleding besteld voor werknemers op de afdeling van werknemer. Deze kleding was medio januari 2022 nog niet beschikbaar. Op 26 januari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, twee securitycoördinatoren en een securitymanager van DHL. Tijdens dat gesprek is aan de orde geweest dat werknemer in de maand januari, al dan niet met collega's, vaak ruimtes heeft bezocht waar hij volgens DHL uit hoofde van zijn functie 'niets te zoeken' had en dat hij daarbij kleding, schoonmaakdoekjes en kabels van DHL uit die ruimtes heeft meegenomen. Na dit gesprek is werknemer geschorst, waartegen werknemer bezwaar heeft gemaakt en zich beschikbaar heeft gehouden voor werkzaamheden. Bij brief van 31 januari 2022 heeft DHL werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en DHL te veroordelen tot wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. DHL verzoekt bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek, voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) of een combinatie daarvan (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het is wel onverwijd gegeven, aangezien DHL voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij pas op 25 januari 2022 reden had om een onderzoek te beginnen en kort daarna bekend is geworden

met het handelen van werknemer, op grond waarvan hij op staande voet is ontslagen. Op 26 en 27 januari 2022 heeft zij gesprekken gevoerd in het kader van het onderzoek en op 28 en 31 januari 2022 heeft zij intern overleg gevoerd. Dat DHL twee werkdagen de tijd heeft genomen om na het afronden van haar onderzoek intern te overleggen, maakt niet dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Daarbij speelt mee dat DHL werknemer op 26 januari 2022 direct heeft geschorst en niet heeft laten doorwerken. Daarentegen is er geen sprake van een dringende reden. DHL heeft werknemer ten eerste verweten dat hij zonder recht of toestemming DHL-goederen heeft weggenomen en zich toegeëigend. Werknemer heeft erkend dat hij op (minstens) drie momenten jassen uit de archiefruimte heeft gehaald of laten halen en dat hij losverpakte ontsmettingsdoekjes en een (volgens hem kapotte) kabel in zijn auto heeft gelegd. De DHL-kleding is niet bij werknemer aangetroffen. Volgens de kantonrechter is niet komen vast te staan dat werknemer zich de weggenomen kleding heeft toegeëigend. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij de kleding aan zijn collega's heeft uitgedeeld. Het wegnemen van de schoonmaakdoekjes en een kabel is naar het oordeel van de kantonrechter niet dermate ernstig dat dit de dringende reden kan dragen, temeer nu niet gesteld of gebleken is dat DHL een strikt sanctiebeleid voert met betrekking tot dit soort gedragingen. Daarbij komt dat DHL niet althans onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken dat andere collega's (ook supervisors) regelmatig grotere aantallen ontsmettingsdoekjes meenemen en dat de kabel kapot was en weggegooid was of zou worden. Ten tweede heeft DHL aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheden als BHV'er door met zijn BHV-pas zichzelf en anderen zonder valide reden of overleg toegang te verschaffen tot voorraadruimtes. De kantonrechter vindt deze handeling niet zodanig ernstig dat van DHL niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het middel ontslag op staande voet is een ultimatum remedium en DHL had kunnen volstaan met een minder zware maatregel. Daarbij is mede van belang dat ook hier niet is gesteld of gebleken dat DHL een strikt beleid voert op grond waarvan het werknemer duidelijk had kunnen of moeten zijn dat veelvuldig creatief gebruik maken van de *All acces* pas tot ontslag (op staande voet) zou leiden. Ten derde verwijt DHL werknemer dat hij op grove wijze zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden, door zich onder werktijd met activiteiten bezig te houden die niet tot zijn werkzaamheden of bevoegdheden behoren, maar die kennelijk gericht zijn op het weggenomen voor zichzelf of anderen van DHL-goederen en het overtreden van regels en het betrekken van andere werknemers daarbij. Omdat DHL niet heeft toegelicht dat zij met dit verwijt nog op andere handelingen dan de hiervoor besproken andere twee verwijten doelt, wordt verwezen naar hetgeen hiervoor over de eerste twee verwijten is overwogen. Ten overvloede wordt overwogen dat de (aannemelijk geworden) gedragingen van werknemer ook in onderlinge samenhang geen dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW opleveren. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het verzoek om vernietiging van dat ontslag worden toegewezen. De arbeidsovereenkomst duurt dus voort en werknemer heeft dus recht op loon, zodat de vordering tot loonbetaling eveneens zal worden toegewezen. Ten aanzien van het tegenverzoek oordeelt de kantonrechter dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen (e-grond). DHL voert namelijk geen strikt beleid en heeft werknemer

niet gewezen op de consequenties van zijn handelen. Noch is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), omdat geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5292

Zaaknummer: 9770208 \ AO VERZ 22-26

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E. Akopova en A. Koekkoek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW en 7:678 BW