

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van chauffeur, omdat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer de goederen heeft weggenomen/gestolen. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 9.630,25.

Feiten

Werknemer is in 2019 in dienst getreden bij PostNL Transport B.V. (Hierna: PostNL). De laatste functie die hij vervulde, is die van chauffeur groot vervoer. In de nacht van 18 op 19 juli 2023 heeft werknemer voor de route van NLI Tilburg naar NLI Son pakketten van PostNL in zijn trailer geladen op de locatie NLI Tilburg. Voor het laden heeft hij zich aangemeld aan de dock en heeft hij de rolcontainers die daar klaar stonden in zijn trailer gezet. Werknemer is daarna met de trailer van het dock gereden. Een medewerker van NLI Tilburg heeft de trailer verzegeld. Bij aankomst op de locatie NLI Son, heeft werknemer zich aangemeld. Werknemer heeft de verzegeling van de trailer zelf verwijderd en zijn lading gelost. Op 25 juli 2023 is werknemer op non-actief gesteld door PostNL vanwege onregelmatigheden in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Op 27 juli 2023 is werknemer door PostNL op staande voet ontslagen vanwege vermiste *high value* zendingen van Coolblue en Bol.com. Werknemer berust in het aan hem gegeven ontslag en verzoekt onder meer een billijke vergoeding ter hoogte van € 62.486,33 bruto.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven, omdat geen sprake is van een dringende reden. Werknemer stelt dat C hem op 27 juli 2023 telefonisch heeft meegedeeld dat hij per direct is ontslagen vanwege diefstal. PostNL betwist dat C die woorden heeft gebruikt en voert aan dat C het woord “diefstal” of woorden van gelijke strekking bewust niet in de mond heeft genomen. In dit geval is dus niet helemaal duidelijk wat er tijdens het telefoongesprek tussen werknemer en C precies over de reden van ontslag aan werknemer is meegedeeld. Hoewel PostNL verderop in haar brief stelt dat zij moet constateren dat het er alle schijn van heeft dat werknemer (bewust) goederen uit het PostNL-proces heeft weggenomen én dat werknemer op z’n minst de op hem als werknemer van PostNL rustende verplichtingen om iedere schijn van niet-integer gedrag/een niet-integere handelwijze te vermijden, grovelijk heeft geschonden, kan PostNL dit niet (meer) aan het ontslag ten grondslag leggen. Ook de stelling van PostNL dat er geen enkele rechtvaardiging is voor de wijze waarop werknemer zich heeft gedragen / heeft gehandeld en de door PostNL

gehanteerde “spelregels” niet is nagekomen kan derhalve niet (meer) aan het ontslag ten grondslag worden gelegd. De kantonrechter gaat er bij de verdere beoordeling derhalve van uit dat PostNL aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd dat werknemer (bewust) goederen die niet aan hem toebehoren uit het PostNL-proces heeft weggenomen. De kantonrechter is van oordeel dat uit de videobeelden (en de foto’s van die beelden) onvoldoende blijkt dat daarvan sprake is. PostNL voert echter aan dat er diverse omstandigheden zijn die maken dat het enkel werknemer kan zijn geweest die de goederen (te weten diverse telefoons) heeft weggenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is, ondanks alle hiervoor door PostNL genoemde omstandigheden, niet komen vast te staan dat werknemer goederen die niet aan hem toebehoren uit het PostNL-proces heeft weggenomen. Het niet op de juiste wijze invoeren van het trailernummer is derhalve een omstandigheid die zich heeft voorgedaan ná de beweerdelijke diefstal. Dat geldt eveneens voor het niet melden van het uitvallen van de boordcomputer, het verbreken van de verzegeling van de trailer door werknemer zelf voor het lossen op de locatie Son en het verplaatsen van het pakket dat aldaar van de rolcontainer afvalt naar een rolcontainer achterin de trailer. Dit zijn dus geen omstandigheden die de beweerdelijke diefstal op enigerlei wijze hebben kunnen faciliteren. Weliswaar begrijpt de kantonrechter dat PostNL twijfelt aan het handelen van werknemer, omdat er niemand anders in de buurt van de goederen is geweest en de zendingen intact de trailer in zijn gegaan (dat is ook niet door werknemer betwist) en daarna verdwenen blijken te zijn, maar die blote twijfel levert nog geen dringende reden op. Concrete aanwijzingen dat werknemer daadwerkelijk bij de verdwijning van de desbetreffende goederen betrokken is geweest, ontbreken.

Billijke vergoeding

Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding neemt de kantonrechter in aanmerking dat niet alleen PostNL een verwijt kan worden gemaakt, maar dat ook werknemer enig verwijt valt te maken. Voorts ligt het in de lijn der verwachting dat PostNL, als zij werknemer niet op staande voet zou hebben ontslagen, zich niet veel later tot de kantonrechter zal hebben gewend met een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gaat er derhalve van uit dat het dienstverband van werknemer reeds op niet al te lange termijn zou zijn geëindigd. Verder neemt de kantonrechter bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding mee dat werknemer sinds 1 november 2023 een nieuwe baan heeft en dat hij vanaf die datum dus ook weer inkomen heeft. De kantonrechter komt dan op een totaalbedrag van € 13.208,96. Omdat werknemer ook aanspraak maakt op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en PostNL dus ook dat bedrag aan werknemer dient te voldoen, brengt de kantonrechter de vergoeding wegens onregelmatige opzegging in mindering op voornoemd bedrag van € 13.208,96. De kantonrechter wijst het verzoek derhalve toe tot een bedrag van € 9.630,25.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5790

Zaaknummer: 10682884 \ EJ VERZ 23-417

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: DAS Rechtsbijstand, B. Filippo en mr. S. Sripal

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW