

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (e- en g-grond). Werknemer kan worden verweten dat hij geen melding heeft gemaakt van onoorbare activiteiten op werkvloer (diefstal door collega's), maar er is geen sprake van voldragen e-grond. Werknemer was niet bekend met complianceregels.

Feiten

Werknemer is sinds oktober 1997 in dienst bij DAF Trucks N.V. (hierna: DAF) in de functie van logistiek medewerker. Onderdeel van zijn functie is het besturen van een zogenoemde 'logistieke trein', een kleine trekker waar verschillende karren achter hangen met goederen. Sinds februari 2024 merkte DAF dat er kleine voorraadverschillen begonnen te ontstaan in de verstuivers, waarop DAF Hoffmann Bedrijfsrecherche heeft ingeschakeld. Hoffmann heeft in december 2024 een viertal werknemers, onder wie werknemer en zijn twee leidinggevenden, verhoord. De twee leidinggevenden hebben toegegeven dat zij pallets met verstuivers 'op een trein' hebben gezet en dat zij daar geld voor kregen. Zij zijn op 18 december 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer en een andere medewerker hebben aangegeven hier niet bij betrokken te zijn geweest. Zij zijn op 18 december 2024 voor nader onderzoek geschorst, met doorbetaling van loon. Op 7 maart 2025 heeft werknemer DAF in kort geding gedagvaard; hij vordert in die procedure wedertewerkstelling. DAF verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. DAF verwijt werknemer het niet melden van zijn wetenschap althans sterke vermoedens dat er onoorbare activiteiten werden verricht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Volgens werknemer had hij geen concreet vermoeden dat er onoorbare activiteiten werden verricht, maar had hij slechts een niet onderbouwd gevoel. De kantonrechter volgt werknemer daarin niet. Uit de verklaring die hij heeft afgelegd bij Hoffmann volgt dat op de dag dat hij op verzoek van zijn collega eerder begon en de trein reed, al twijfels had over de gang van zaken. Op zitting heeft werknemer ook toegelicht dat de gang van zaken die dag in oktober anders dan anders was. Zo stonden de deuren van het magazijn open, terwijl die normaal nog dicht waren. Verder stond een collega al met de heftruck in het magazijn, en dat had hij in de 27 jaar die hij bij DAF werkte, nog niet eerder meegemaakt. Werknemer heeft in het verweerschrift

aangegeven een vreemd gevoel bij de afwijkende gang van zaken te hebben gekregen en dat hij aan zijn collega heeft gevraagd of hij onbewust ergens aan heeft meegewerkt. Dit is meer dan een onderbuikgevoel; werknemer wist wel degelijk dat er iets gebeurde dat niet in de haak was. Hij had dit ook eenvoudig kunnen melden bij de supervisor. Dat hij dat niet heeft gedaan, kan hem verweten worden. Toch is van een voldragen e-grond geen sprake. DAF verwijst naar verschillende regelingen waaruit werknemer had moeten afleiden dat hij een meldplicht had, maar werknemer stelt dat hij die regelingen niet kent. De kantonrechter stelt vast dat de complianceregels te raadplegen zijn via een app, maar dat het vloerpersoneel niet met die app werkt. Dat de complianceregels zijn besproken, en dat werknemer bekend was met de inhoud van die regels, is niet komen vast te staan. DAF stelt dat ook zonder de betreffende regelingen van werknemer had mogen worden verwacht dat hij melding had gedaan. Dit gaat naar het oordeel van de kantonrechter te ver. Werknemer heeft geen strafbare feiten waargenomen, hij heeft enkel een andere/vreemde gang van zaken geconstateerd waarbij zijn twee leidinggevenden betrokken waren. De leidinggevenden van wie hij op het werk afhankelijk was en die hem het leven zuur konden maken, hetgeen al eerder was gebeurd, zo heeft werknemer op zitting toegelicht. Onder die omstandigheden kan er begrip voor worden opgebracht dat werknemer geen melding heeft gedaan. Mede gelet op het feit dat werknemer al bijna 28 jaar werkzaam is bij DAF, kan het voorgaande ontbinding op de e-grond niet rechtvaardigen.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter overweegt voorts dat er geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het had op de weg van DAF gelegen om na het interview met Hoffmann serieus het gesprek aan te gaan met werknemer en bijvoorbeeld een officiële waarschuwing te geven, de complianceregels met hem door te nemen en werknemer te laten weten wat er van hem werd verwacht. Dat heeft zij nagelaten. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3346

Zaaknummer: 11619004

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: P.A.L. de Jong en E. Snijkers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW