

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst met chauffeur wordt afgewezen. Het incident dat zich bij een klant heeft voorgedaan is de chauffeur te verwijten, maar brengt niet met zich dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 in dienst getreden als chauffeur bij PostNL Transport B.V. (hierna: PostNL). Werknemer is ook lid van de ondernemingsraad. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao van PostNL, de Gedragslijn en de Gedragscode van het PostNL Concern en het Zakboekje Transport van toepassing. Hierin is onder meer opgenomen dat PostNL verlangt dat medewerkers zich als goed werknemer gedragen, respectvol met elkaar en de klant omgaan en zich onthouden van gedragingen die ook in de maatschappij niet door de beugel kunnen. In mei 2023 had PostNL de loonbetaling aan werknemer enige tijd stopgezet omdat zijn rijbewijs op 3 mei 2023 was ingevorderd wegens een vermoeden van ongeschiktheid. Vanaf 30 mei 2023 is werknemer vervangende werkzaamheden bij PostNL gaan verrichten en is de loonbetaling hervat. Het door werknemer ingestelde beroep tegen de invordering is door de rechtbank gegrond verklaard. Op 4 september 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing van PostNL gekregen vanwege het zich niet houden aan de binnen PostNL geldende verzuimvoorschriften door niet telefonisch bereikbaar te zijn tijdens ziekte. Op 17 november 2025 was werknemer bij een klant om rolcontainers te lossen en daar heeft zich een incident voor gedaan. Volgens de klant heeft werknemer binnen haar bedrijf foto's gemaakt en is hij daarop aangesproken, is security gebeld om te ondersteunen, maar is werknemer via de dockdeur naar buiten gesprongen om vervolgens met open deuren weg te rijden waarna hij bij de toegangspoort met een van de deuren schade heeft toegebracht aan de intercompaai. PostNL heeft werknemer vervolgens op non-actief gesteld en onderzoek laten verrichten door PostNL Security. In onderstaande procedure verzoekt PostNL de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond) en/of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer voert als verweer dat hij met zijn telefoon bij de klant een QR-code heeft willen scannen omdat er een oproep was bij PostNL om verdwaalde rolcontainers op te sporen. Van het maken van beeldopnames bij de klant is geen sprake. Door een eerdere traumatische ervaring voelde werknemer zich na aangesproken te zijn door een medewerker bij de klant bovendien opgesloten en dat leidde tot een paniecreactie en vluchtreactie via het dock. Omdat werknemer daarvan zelf ook geschrokken was, heeft hij direct de controlekamer ingelicht en daarna zijn chauffeurscoach.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen?

Het door PostNL gestelde verwijtbaar handelen is niet komen vast te staan. Het incident van werknemer op 17 november 2025 bij de klant is gedrag dat niet hoort en werknemer had dat kunnen weten. Werknemer heeft met dat gedrag in strijd met de regels van PostNL gehandeld door zich niet integer en onveilig te gedragen en zich niet als gast te gedragen bij haar zakelijke relatie. Daarnaast heeft werknemer in strijd met de huisregels van de desbetreffende klant gehandeld. Zoals PostNL stelt, was het gesprek van werknemer met de meldkamer kort en niet volledig met alle details, maar dat wil niet zeggen dat werknemer niet open was over het voorval en hij heeft willen voordoen dat het niet veel voorstelde. Het enkele incident van 17 november 2025 levert verwijtbaar handelen op, maar brengt niet met zich dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Volgens PostNL speelde nog mee dat werknemer een gewaarschuwd man was door eerdere incidenten. Ten aanzien van het rijbewijs staat met de uitspraak van de bestuursrechter echter vast dat werknemer geen verwijt valt te maken van het ingevorderde rijbewijs. Ook is de kantonrechter van oordeel dat PostNL het werknemer ten onrechte kwalijk neemt dat hij zich wegens een verkoudheid ziek heeft gemeld. Hiermee gaat PostNL ten onrechte op de stoel van de bedrijfsarts zitten. Ook de door PostNL beweerde schade is niet komen vast te staan, nu werknemer dit gemotiveerd heeft betwist.

Verstoorde arbeidsverhouding?

PostNL heeft aan het verzoek tot ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dezelfde verwijten ten grondslag gelegd als aan de eerder beoordeelde grond. PostNL stelt dat zij geen vertrouwen meer heeft in werknemer omdat hij geen volledige en eerlijke melding heeft gedaan van het incident. De kantonrechter volgt PostNL hier niet in. Het gesprek dat werknemer had met de controlekamer was vrij kort waardoor het begrijpelijk is dat hij daarin niet alle details van het incident heeft verteld. Dat werknemer in dat gesprek bewust informatie achter wilde houden, blijkt echter nergens uit. Het incident van 17 november 2025 kan dus niet leiden tot een verstoring van de arbeidsverhouding, althans niet zodanig dat van PostNL in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Tegenverzoeken

Werknemer verzoekt in een tegenverzoek nog om toekenning van een overwerkvergoeding en een vergoeding voor onregelmatige uren (t.o.t.-vergoeding). Beide vergoedingen worden toegekend. Werknemer verrichtte voor de op non-actiefstelling immers structureel overwerk. Dit behoort tot het loon van werknemer. De op non-actiefstelling is naar het oordeel van de kantonrechter een omstandigheid die in redelijkheid voor rekening van PostNL komt. Hierdoor heeft werknemer op grond van de wet recht op doorbetaling van de gemiddelde overwerkvergoeding vanaf 1 januari 2026. Ditzelfde geldt voor de t.o.t.-vergoeding. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Voor de volledigheid merkt de kantonrechter op

dat PostNL de overwerkvergoeding en t.o.t.-vergoeding na hervatting van het werk door werknemer weer op basis van de feitelijke uren zoals voor de op non-actiefstelling het geval was, verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8518

Zaaknummer: 12068906 AZ VERZ 26-7 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: B. Filippo, mr. L.J. Witvliet en J.T.J. Poell

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:669 lid 3 sub e en g BW