

RECHTSPRAAK

# Mikropakket Nederland B.V./werknemer

***Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen. Niet komen vast te staan dat werknemer zich moedwillig niet heeft gehouden aan de geldende (scan)procedures en een postpakket heeft onttrokken aan het sorteerproces.***

Werknemer is op 2 april 2012 bij Mikropakket in dienst getreden. Hij is werkzaam in de functie loodsmedewerker. Mikropakket is een 100% dochter van PostNL Pakketten Benelux B.V. en gespecialiseerd in het transporteren van waardevolle pakketzendingen. Op 4 juni 2015 is werknemer in een telefoongesprek medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen wegens geconstateerde onregelmatigheden en vermissingen van pakketten in het sorteerproces bij Mikropakket. Mikropakket verzoekt voorwaardelijke ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, zonder toekenning van enige vergoeding. Het verweer van werknemer strekt (primair) tot afwijzing van het verzoek. Volgens hem is van betrokkenheid bij het onttrekken van een pakket aan het bezorgproces geen sprake, althans zeker geen opzettelijke.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van het overgangsrecht WWZ (art. XXII lid 1 aanhef en onderdeel b) moet het verzoek worden beoordeeld op basis van het per 1 juli 2015 geldende recht. In het kader van het inmiddels vervallen artikel 7:685 van het BW is aanvaard dat een werkgever, nadat een werknemer de nietigheid van een ontslag op staande voet heeft ingeroepen, een gerechtvaardigd belang kan hebben bij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst blijkt niet te zijn geëindigd door dat ontslag (zie HR 21 oktober 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4670; NJ 1984/296). De kantonrechter ziet geen reden om voor een ontbinding met toepassing van artikel 7:671b lid 1 van het BW tot een ander oordeel te komen. Mikropakket voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Mikropakket in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden, in samenhang met het gevoerde debat ter zitting, geen redelijke grond voor ontbinding op. Vooropgesteld wordt dat het zich niet houden aan de geldende (scan)procedures en het onttrekken van een postpakket aan het proces, op zichzelf geen verwijtbaar handelen oplevert als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, maar alleen dan indien werknemer hierbij de intentie had om een pakket te laten verdwijnen. Niet

gesteld is immers dat hij herhaaldelijk de scanprocedure heeft veronachtzaamd en hierop gewezen is. Het verwijt dat werknemer een postpakket heeft onttrokken aan het proces, impliceert dat werknemer de intentie had om een pakket te laten verdwijnen. Zonder deze intentie zou het ook geen redelijke grond voor de ontbinding kunnen geven omdat een pakket ook per vergissing kan worden onttrokken aan het sorteerproces. De kantonrechter heeft de camerabeelden met partijen op de zitting bekeken en besproken. Afgaande op de camerabeelden en gelet op de toelichting van partijen is de kantonrechter er niet van overtuigd dat werknemer zich moedwillig niet heeft gehouden aan de geldende (scan)procedures en een postpakket heeft onttrokken aan het sorteerproces. Dit geldt temeer nu Mikropakket in de procedure heeft volstaan met het overleggen van enkele foto's. De camerabeelden, waarop Mikropakket zich beroept, zijn weliswaar getoond op de zitting (waarbij de film op verzoek van de kantonrechter op onderdelen is herhaald), maar het had op de weg van Mikropakket gelegen om de camerabeelden tevoren aan de gemachtigde van werknemer en de kantonrechter ter voorbereiding van de zitting ter hand te stellen. De kantonrechter kan zich op basis van de vertoning ter zitting onvoldoende een beeld vormen van hetgeen zich heeft voorgedaan. Hoewel sommige gedragingen op het eerste gezicht wat 'verdacht' lijken, heeft werknemer op de zitting daarvoor een verklaring gegeven die voldoende geloofwaardig is. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, hoeft op het tegenverzoek niet te worden beslist.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 26-08-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2015:7582

**Zaaknummer:** 4348405 AO VERZ 15-64

**Rechters:** A.K. Korteweg

**Advocaten:** A.E. Vos, A. Schoormans-Slob en A.F.R. Avis

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b BW en XXII lid 1 aanhef en onderdeel b  
Overgangsrecht WWZ