

RECHTSPRAAK

## DHL Aviation (Netherlands) B.V./werknemer

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Het zonder toestemming schoenen uit het magazijn pakken voor gebruik en het halen van eten tijdens lunchtijd met de bedrijfsauto levert geen verwijtbaar handelen (e-grond) op. Meer dan vier jaar oude incidenten kunnen in het kader van de e-grond geen rol spelen.***

Werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden bij DHL Aviation (Netherlands) B.V. (hierna: DHL). De laatste functie die werknemer vervulde is die van Supervisor. Op 12 november 2015 heeft een incident plaatsgevonden, kort samengevat inhoudende dat werknemer een bepaald type werkschoenen waar hij om had gevraagd, en welke hem waren geweigerd door DHL, zelf heeft gepakt uit het magazijn van het Service Center Amsterdam. Hier heeft werknemer een disciplinaire maatregel voor ontvangen. Op 19 december 2015 heeft werknemer tijdens werktijd patat gehaald met gebruikmaking van de bedrijfswagen. Op 5 januari 2016 is werknemer op non-actief gesteld. DHL verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, vanwege verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door DHL naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen verwijtbaar handelen op. Vooropgesteld moet worden dat een aantal oudere incidenten uiteenlopende onderwerpen betroffen en zich alle hebben afgespeeld vóór juni 2011, derhalve meer dan vier jaar voor het incident op 12 november 2015. In het kader van een verstoorde arbeidsverhouding zouden dergelijke 'oude' incidenten wellicht een rol kunnen spelen, omdat bij een opeenstapeling van incidenten het vertrouwen van de werkgever in de loop van een langere periode kan komen te ontbreken. Voor de onderbouwing van verwijtbaar handelen zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, kunnen deze incidenten geen rol meer spelen. De kantonrechter is met DHL van mening dat het incident op 12 november 2015 ernstig is, mede gelet op de leidinggevende positie van werknemer en zijn voorbeeldfunctie, en voorts gelet op het feit dat hem expliciet was verboden de betreffende schoenen zelf weg te nemen. Dit incident rechtvaardigt een (ernstige) disciplinaire maatregel. Anders ligt dit ten aanzien van het incident op 19 december 2015. Onvoldoende weersproken is de stelling van werknemer dat hij op de bewuste dag, zoals hij wel vaker deed, in zijn pauze patat of ander eten ging halen voor hemzelf en de overige collega's met de bedrijfsauto. Ook werd de bedrijfsauto regelmatig gebruikt om medewerkers op Schiphol af te zetten bij vertrek naar hun vakantiebestemming.

Werknemer had zijn eigen auto ook op het bedrijfsterrein staan en had deze dus makkelijk kunnen gebruiken. Het feit dat hij dit niet heeft gedaan maar de bedrijfsauto heeft genomen, geeft reeds aan dat sprake was van een bestendig gebruik. Dit incident kan derhalve niet worden gekwalificeerd als verwijtbaar gedrag aan de zijde van werknemer. Het feit dat de Huisregels privégebruik van de bedrijfsauto verbieden, waaronder volgens DHL ook het halen van eten voor medewerkers tijdens werktijd moet worden begrepen, doet hieraan niet af. Daar komt bij dat werknemer de schriftelijke bevestiging van een gesprek van 23 november 2015 en het feit dat hem daarbij een 'laatste waarschuwing' werd gegeven pas ontving op 5 januari 2016, derhalve ná het incident van 19 december 2015. Voor zover hij in deze laatste waarschuwing al aanleiding had kunnen zien om op te passen, kwam deze dus (veel) te laat. Gelet op het feit dat werknemer zich van geen kwaad bewust was toen hij op 19 december 2015 eten ging halen, had een eerdere ontvangst van de bewuste brief overigens niet veel uitgemaakt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-08-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2016:6582

**Zaaknummer:** 5171852 \ AO VERZ 16-205

**Rechters:** T.S. Pieters

**Advocaten:** M.R. van Heloma Lugt en L. de Graaf

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW