

RECHTSPRAAK

DHL Parcel (Netherlands) B.V./werknemer

Het hof vernietigt het vonnis van de kantonrechter. Volgens het hof is geen sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. DHL heeft geen valse of voorgewende reden aangevoerd en evenmin zijn de gevolgen van het ontslag voor werknemer te ernstig afgezet tegen de belangen van DHL.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2008 bij DHL Parcel Netherlands B.V. (hierna: DHL) in dienst getreden. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van Allround Driver (chauffeur). DHL is een internationaal opererend transportbedrijf. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het bezorgen en afhalen van zendingen met een bedrijfswagen bij bedrijven. Op 7 februari 2014 heeft DHL een ontslagvergunning bij het UWV gevraagd voor werknemer op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. Het UWV heeft de gevraagde toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen afgewezen. Vervolgens heeft DHL opnieuw een vergunning bij het UWV gevraagd voor het ontslag van werknemer op grond van verwijtbaar handelen of nalaten. Het UWV heeft de gevraagde toestemming verleend. Bij brief van 24 april 2015 heeft DHL de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2015, waarna deze is geëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd voor recht te verklaren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst onredelijk is. De kantonrechter heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat de opzegging door DHL van de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 augustus 2015 kennelijk onredelijk is geweest. DHL heeft tegen het vonnis van de kantonrechter hoger beroep aangetekend.

Oordeel

Voor de vraag of sprake is van een valse of voorgewende reden, geldt als vertrekpunt hetgeen door DHL in de ontslagaanvraag als reden voor het ontslag van werknemer is vermeld. Blijkens het verzoek om toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ligt aan dat verzoek, naast een aantal kleinere voorvallen, en hetgeen in het verleden, voorafgaand aan het eerste verzoek om toestemming van DHL tussen partijen is voorgevallen, ten grondslag het incident dat zich op 22 januari 2015 bij het AH-filiaal heeft voorgedaan. Ten aanzien van de vraag of het hier een valse (niet bestaande) of voorgewende ontslagreden betreft, overweegt het hof als volgt. Vast staat dat werknemer op 22 januari 2015 opdracht had om een envelop

met krasloten (hierna: het pakketje) te bezorgen bij een AH-filiaal. Vast staat verder dat werknemer die dag met het pakketje bij het AH-filiaal is geweest, dat hij het pakketje bij het magazijn (aan de achterzijde van het pand) heeft aangeboden in plaats van bij de Servicebalie (aan de andere zijde van het pand), zoals op het pakketje stond vermeld en dat het pakketje door de magazijnmedewerkers niet is aangenomen omdat ze daartoe niet bevoegd waren. Ook staat vast dat werknemer het pakketje als niet-bestelbaar mee teruggenomen heeft naar DHL onder de vermelding 'klant heeft pakket geweigerd'. Voorts staat vast dat AH een e-mail heeft verzonden aan DHL, waarin een klacht over het gedrag van werknemer is beschreven. De vermelding in de ontslagaanvraag dat werknemer medewerkers van het AH-filiaal heeft uitgescholden of geïntimideerd, betreft, blijkens diezelfde ontslagaanvraag, een weergave van hetgeen DHL van AH te horen heeft gekregen. Van een gefingeerde c.q. niet bestaande ontslaggrond kan dan ook niet worden gesproken. Daarbij dient in ogenschouw genomen te worden dat 'schelden en intimideren' kwalificaties zijn die voortkomen uit de subjectieve beleving van de betrokken AH-medewerkers van de wijze waarop werknemer zich bij het AH-filiaal heeft gedragen. Nu het gebeurde door werknemer kennelijk (heel) anders is ervaren, brengt dit met zich dat de gebruikte kwalificaties door hem als onwaar worden bestempeld. Dat wil echter niet zeggen dat het ook echt niet waar is wat DHL daarover in de ontslagaanvraag heeft aangegeven. Vastgesteld moet verder worden dat DHL, alvorens haar ontslagaanvraag op deze van derden afkomstig informatie te baseren, tijdens een tweetal gesprekken over het AH-incident en de daaromtrent door AH geuite klacht met werknemer heeft besproken. Eerst nadien is DHL tot indiening van haar ontslagaanvraag overgegaan. DHL heeft daaromtrent dan ook de nodige zorgvuldigheid betracht. Van een valse of voorgewende reden voor de ontslagaanvraag en de opzegging van het dienstverband met werknemer is naar het oordeel van het hof gelet op het voorgaande, in onderling verband en samenhang beschouwd, geen sprake. Het mag zo zijn dat werknemer het niet eens is met de opvattingen van DHL en die van het UWV over zijn (verwijtbare) gedragingen, maar dat wil niet zeggen dat sprake is van een voorgewende of valse reden. Voorts oordeelt het hof ten aanzien van het gevolgcriterium op grond van diverse omstandigheden, in onderlinge samenhang beschouwd, dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer niet te ernstig zijn in vergelijking met het belang van DHL bij de opzegging. Het hof vernietigt derhalve het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:1451

Zaaknummer: 200.218.570/01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.M.H. Schoenmakers en D.J.B. Wolff

Advocaten: M. de Jong en G.C.G. Raymakers

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)