

RECHTSPRAAK

Verzochte vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Voldoende komen vast te staan dat werknemer pakket met iPhones heeft weggenomen en valselijk labels heeft opgesteld om de ontvreemding van dat pakket mogelijk te maken.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2017 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij DHL in de functie van *warehouse operator*. In deze functie hield hij zich bezig met het sorteren van zendingen die door het warehouse op Schiphol worden doorgevoerd. De afdeling security van DHL kreeg op 5 augustus 2022 een melding dat er een pakket met mobiele telefoons was verdwenen. Naar aanleiding van de melding is een onderzoek ingesteld aan de hand van camerabeelden en gegevens uit het computersysteem, het zogenoemde Sherlock-systeem. Via dat systeem kunnen alle data van zendingen worden teruggezien, zoals op welke gebruikersnaam een zending is opgemaakt, wie de verzender en de ontvanger zijn en door welke gebruikers labels zijn geprint. Tijdens een gesprek op 9 augustus 2022 heeft DHL werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 10 augustus 2022 is het ontslag schriftelijk bevestigd. Hierin is onder meer medegedeeld dat werknemer wegens het zich toe-eigenen van aan DHL ter bezorging toevertrouwde zendingen, is ontslagen. Na ontvangst van de melding op 5 augustus is namelijk een securityonderzoek gestart, waaruit is gebleken dat werknemer verantwoordelijk is voor het laten verdwijnen van de iPhones. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. DHL heeft als redenen aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer zonder recht een aan DHL ter bezorging toevertrouwd pakket met iPhones heeft weggenomen. Ter onderbouwing van haar verzoek heeft DHL foto's van camerabeelden en gegevens uit het Sherlock systeem overgelegd. Ter zitting heeft DHL de camerabeelden getoond en de overgelegde gegevens toegelicht. Hieruit is gebleken dat werknemer het geopende pakket inziet, er een doosje uithaalt en de inhoud daarvan bestudeert. Werknemer heeft onvoldoende weersproken dat dit niet is toegestaan en ook niet nodig is voor zijn werkzaamheden. Vervolgens is op de beelden te zien dat de zes pakketten van de zending door werknemer in een container worden geladen. Twee uur later haalt werknemer de container naar binnen en plaatst hij er drie zendingen bij. Vervolgens print hij een label uit waarmee hij de container inloopt. Voor dat label heeft werknemer een andere bestemming aangemaakt. Hierna komt

werknemer uit de container met een pakket, dat hij buiten de container houdt. Dit komt de kantonrechter niet logisch voor, aangezien de pakketten in de container al klaar waren voor verdere verwerking. Werknemer heeft weliswaar aangevoerd dat de douane soms per e-mail verzoekt een zending alsnog apart te houden, maar heeft onvoldoende onderbouwd dat dit met betrekking tot dit pakket ook het geval was. Ook heeft werknemer nog aangevoerd dat het pakket waarmee hij uit de container loopt niet het pakket met de iPhones kan zijn omdat de vorm van het pakket afwijkt. De kantonrechter heeft op de beelden echter niet kunnen waarnemen dat het pakket een andere vorm heeft, terwijl het aannemelijk is dat werknemer het pakket in de container heeft herverpakt. Hij was immers de container ingegaan met zwart folie en tape. Op camerabeelden van 27 juli 2022 is te zien dat werknemer een label uitprint en dit vervolgens over het label op het apart gehouden pakket plakt. Uiteindelijk is het pakket in een container geladen en verzonden naar de op het label aangegeven bestemming. DHL heeft ook camerabeelden en *shipment information* overgelegd waaruit blijkt dat werknemer op 2 augustus 2022 een pakket met twee iPhones naar Marokko heeft verzonden, hetgeen werknemer ook erkent. De nummers van de iPhones komen overeen met de iPhones uit de vermiste pakketten. Gelet op dit alles is voldoende vast te komen staan dat werknemer de iPhones heeft weggenomen, hetgeen een dringende reden voor ontslag is. Verder hebben de opzegging en de mededeling van de dringende reden ook onverwijld plaatsgevonden. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven, zodat de verzoeken van werknemer worden afgewezen. De door DHL verzochte schadevergoeding is op grond van artikel 7:677 leden 2 en 3 BW toewijsbaar, nu werknemer door opzet of schuld aan DHL een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst op 9 augustus 2022 onverwijld op te zeggen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:9635

Zaaknummer: 10086086 \ AO VERZ 22-99 (HB)

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.C. Sijnders en A. Koekkoek

Wetsartikelen: 7:677 BW en