

RECHTSPRAAK

Buschauffeur die stelselmatig en in toenemende mate berichten met agressieve inhoud en persoonlijke doodsb bedreigingen aan teammanager stuurt, terecht op staande voet ontslagen. Geen ernstig verwijtbaar handelen; werknemer kampt met complexe medische (psychische) problematiek.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2022 in dienst bij EBS Public Transportation B.V. (hierna: EBS) als autobuschauffeur. Werknemer is in februari 2023 arbeidsongeschikt geraakt door een bedrijfsongeval, waarbij een personenauto tegen zijn bus is gereden. Werknemer kampt voorts met psychische problemen. In mei/juni 2024 heeft op advies van de bedrijfsarts een belastbaarheidsonderzoek plaatsgevonden bij Ergatis, een medisch expertisecentrum. EBS heeft werknemer op 11 juli 2024 uitgenodigd voor een gesprek, omdat werknemer de rapportage van Ergatis niet wil delen met EBS en/of de bedrijfsarts. Werknemer heeft op 4 juli 2024 in felle bewoordingen gereageerd dat hij EBS alsnog toestemming geeft het rapport te bekijken. Ook heeft hij die avond een sms aan zijn teammanager gestuurd met de tekst: *‘Ga die kanker dossier halen van ergatis Hier heb je mijn toestemming Stelletje kankerkleuters’*. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek op 9 juli 2024 om over zijn uitlatingen te spreken. Werknemer heeft daarop zijn excuses aangeboden, heeft het verslag van Ergatis naar EBS gemaild en heeft medegedeeld niet naar het gesprek te kunnen komen. De bedrijfsarts schrijft in een e-mail van 16 juli 2024 geen reden te zien waarom werknemer niet in staat zou zijn om naar EBS te reizen, dat er geen beperkingen zijn die maken dat werknemer geen gesprek met EBS kan voeren en dat er geen medische onderbouwing is voor het grenzeloos uiten van boosheid en het doen van beledigingen/ongepaste uitlatingen. Werknemer is nogmaals uitgenodigd voor een gesprek, nu op 29 juli 2024. Op 23 juli 2024 heeft werknemer in een tijdsbestek van nog geen uur tientallen sms-berichten gestuurd aan zijn teammanager, waaronder: *‘Ik kom jouw kanker wervel kast halen Beenkootjes zijn van mij Taghi de 2 e Je gaat zien ik maak jouw kleine familietje de leventje zwart Klein kinderen wervel kast haal ik eruit persoonlijk’*. In twee telefoongesprekken heeft werknemer zijn teammanager herhaaldelijk met de dood bedreigd. Op 24 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, samengevat vanwege zijn handelwijze in de periode van 4 tot en met 23 juli 2024. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag en subsidiair toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet terecht

De gedragingen van werknemer zoals in de ontslagbrief omschreven staan vast en zijn ernstig genoeg om te kwalificeren als dringende reden voor ontslag op staande voet. De vraag die beantwoord moet worden is of EBS bij haar besluit om werknemer op staande voet te ontslaan voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke (medische) omstandigheden van werknemer. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter het geval. EBS heeft immers niet direct gegrepen naar het uiterste middel dat een ontslag op staande voet is. Uit het tijdsverloop blijkt dat aan werknemer voldoende ruimte is geboden om zich te kunnen bezinnen op een reactie en/of het gesprek. Volgens de bedrijfsarts is er geen medische onderbouwing voor het grenzeloos uiten van boosheid en het doen van beledigende en ongepaste uitlatingen. Aldus zijn er onvoldoende aanknopingspunten om te oordelen dat sprake is van een medische rechtvaardigingsgrond voor het gedrag van werknemer. Gelet op het voorgaande en gelet op de wijze waarop werknemer stelselmatig en in toenemende mate berichten is blijven sturen met een agressieve inhoud en persoonlijke doodsb bedreigingen aan zijn teammanager, is de mate van ontsporing van het gedrag van werknemer richting EBS zodanig ernstig dat van EBS redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is sprake van een dringende reden. Ook is voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. EBS heeft eerst duidelijk aan werknemer meegedeeld dat zijn gedrag ontoelaatbaar was en meerdere keren geprobeerd daarover met hem in gesprek te komen. Met EBS is de kantonrechter van oordeel dat sprake is geweest van escalerend gedrag en dat de uitlatingen van werknemer op 4 juli 2024 van een andere orde zijn dan die op 23 juli 2024. Het gedrag van werknemer op 23 juli 2024 is voor EBS de spreekwoordelijke druppel geweest die heeft geleid tot de beslissing om werknemer op staande voet te ontslaan.

Transitievergoeding – geen ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden vastgesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Daarbij is van belang dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer kampt met fysieke en psychische problemen. Volgens de bedrijfsarts is sprake van complexe problematiek en een emotionele onbalans die zeer invoelbaar en begrijpelijk is. De kantonrechter vindt aannemelijk dat deze onbalans een rol heeft gespeeld bij de gedragingen van werknemer die tot het ontslag hebben geleid, en zijn van invloed op de verwijtbaarheid van die gedragingen, waardoor de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald. Toekenning van de transitievergoeding volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12337

Zaaknummer: 11320914 \ AO VERZ 24-30

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: S.N. Nasrullah, S. van Waegeningh en A.R. Bruins

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW