

RECHTSPRAAK

Bedreiging leidt tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Wel transitievergoeding, omdat gedragingen vanwege emotionele toestand werknemer niet (ernstig) verwijtbaar zijn.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 1 oktober 2024 bij Den Hartog Trucking B.V. (hierna: werkgever) als chauffeur internationaal tanktransport ADR vloeistoffen. Werknemer had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 30 april 2025. Werknemer is op 5 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens het uiten van ernstige bedreigingen en ongepast communiceren. Werknemer wil dat deze opzegging wordt vernietigd en dat werkgever het salaris en de overuren betaalt. Als de opzegging in stand blijft, wil werknemer de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Werkgever vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen.

Oordeel

Werkgever heeft werknemer in een gesprek op 4 maart 2025 laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en hem vrijgesteld van werk. Werknemer heeft vervolgens een dag later, op 5 maart 2025, verschillende berichten naar zijn leidinggevendenden gestuurd met daarin ernstige bedreigingen aan het adres van werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat een aantal van de berichten die werknemer aan werkgever heeft gestuurd zijn op te vatten als ernstige bedreigingen richting de leidinggevendenden van werknemer, die voor een gevoel van onveiligheid hebben gezorgd. Deze bedreigingen leveren een dringende reden op. Van een goed werknemer mag verwacht worden dat hij zich respectvol en professioneel gedraagt en dat hij op een respectvolle manier communiceert met werkgever, ook wanneer hij onprettig nieuws ontvangt. Werknemer heeft zich niet aan deze norm gehouden en zich ernstig misdragen door bedreigende berichten te sturen naar zijn leidinggevendenden. Dit is onaanvaardbaar. Verder blijkt uit de verklaringen van de leidinggevendenden dat de bedreigingen een grote impact op hen hebben gehad. Werknemer stelt dat hij was overmand door emotie en de berichten in een emotionele opwelling heeft gestuurd en zijn gedragingen daarom niet aan hem te verwijten zijn en, in het verlengde daarvan, er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De kantonrechter vindt dat aan werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag, maar dat gelet op de ernst van zijn gedragingen er desondanks sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Gelet op de hoeveelheid berichten die werknemer stuurde in korte tijd, het feit dat hij na 5 maart 2025 geen berichten meer heeft gestuurd, de medicatie die hij gebruikt voor depressie en het omgaan met emoties en de verklaring van een vriend dat hij onaanspreekbaar was en

diep in de put zat van het nieuws dat zijn arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, is duidelijk dat werknemer de bedreigingen heeft geuit in een emotionele opwelling. Werknemer heeft recht op betaling van de transitievergoeding. Omdat de opzegging niet wordt vernietigd heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding en heeft hij ook geen recht op de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7017

Zaaknummer: 11611487 VZ VERZ 25-1930

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.J. van den Hoven en T.J.H. de Jong

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW