

RECHTSPRAAK

Werknemer die logistiek coach van PostNL bedreigt, duwt, uitscheldt en in een schriftelijke reactie wederom overgaat tot beledigingen, is rechtsgeldig op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is per 8 februari 2021 in dienst getreden bij Koninklijke PostNL B.V. (hierna: PostNL) in de functie van postbezorger. Op 17 december 2024 heeft de leidinggevende van werknemer hem gevraagd om een verklaring voor een incident dat op 14 december 2024 had plaatsgevonden, waarbij werknemer ongewenst gedrag had vertoond door de logistiek coach te bedreigen, te duwen en uit te schelden. Werknemer heeft hierop gereageerd met een aantal beledigingen, en de opmerking dat hij zijn leidinggevende nooit meer wilde spreken. Op 20 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het bedreigen, duwen en uitschelden van zijn logistiek coach. De advocaat van werknemer heeft per brief van 31 december 2024 verzocht het ontslag in te trekken. Dat heeft PostNL niet gedaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen. Werknemer voert aan dat het incident van 14 december 2024 een eenmalig incident is dat hij niet wil goedpraten, maar waarvoor een ontslag een te vergaande sanctie is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat zich op de werkplek een incident heeft voorgedaan waarbij werknemer tegen de logistiek coach heeft geschreeuwd en hem heeft uitgescholden met de woorden 'oprotten met je kankerkop', dreigend op de coach is afgelopen, met zijn gezicht vlak voor het gezicht van de coach is gaan staan en hem vervolgens tweemaal een harde duw heeft gegeven. Vervolgens heeft werknemer geen spijt betuigd, maar beledigende en respectloze bewoordingen gebruikt richting zijn leidinggevende en de logistiek coach. De kantonrechter is van oordeel dat deze gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Uit de bij werknemer bekende Gedragslijn van PostNL had het werknemer duidelijk moeten zijn dat dit gedrag niet werd getolereerd. Ook zonder de Gedragslijn had werknemer dit behoren te weten. Werknemer heeft betwist de logistiek coach een klap te hebben gegeven. Dit kan in het midden blijven, omdat ook zonder de klap een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Werknemer voert aan dat de logistiek coach voorafgaand aan het incident het bloed onder zijn nagels vandaan heeft gehaald. Dit vormt echter geen rechtvaardiging, en bovendien blijkt uit overgelegde berichten dat de coach steeds met geduld heeft gereageerd. Werknemer heeft geen medische verklaring overgelegd waaruit een verklaring voor zijn gedrag blijkt. Het incident heeft op zaterdag 14 december 2024 plaatsgevonden. De logistiek coach heeft dit aan de leidinggevende gemeld en werknemer is

op non-actief gesteld. De eerstvolgende werkdag van de leidinggevende was dinsdag 17 december 2024. Op die dag heeft de leidinggevende melding gedaan in het HR-systeem van PostNL. In opdracht van HR is werknemer op 17 en 18 december 2024 om een reactie gevraagd en zijn getuigen gehoord. Op 19 december 2024 heeft HR de afdeling juridische zaken geïnformeerd. Op 20 december 2024 is werknemer ontslagen. De dringende reden is pas op donderdag 19 december bij de tot ontslag bevoegde functionaris beland. Ook weegt mee dat PostNL de tijd mocht nemen om enig onderzoek te doen en bewijsmateriaal te verzamelen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen, het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6563

Zaaknummer: 11550445 \ AO VERZ 25-10

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J. Jong en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW