

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet van post- en pakketbezorgster vanwege haar persoonlijke omstandigheden. Wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 5 september 2016 in dienst bij PostNL en sinds 1 april 2024 bij PostNL Pakketten als post- c.q. pakketbezorgster. Op 4 januari 2025 heeft C (werkzaam als teammanager people bij PostNL) om 10.09 uur een e-mail aan werkneemster gestuurd waarin zij onder meer schrijft dat werkneemster in strijd met instructies toch een wijk had uitgevoerd en daarom op non-actief wordt gesteld. C verzoekt werkneemster uiterlijk dinsdag voor 09:00 uur een schriftelijke verklaring te geven over het niet opvolgen van opdrachten en over het ophangen van instructies voor chauffeurs in het depot. Later die dag heeft een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en E (werkzaam als teammanager logistiek bij PostNL) naar aanleiding waarvan ook PostNL Pakketten werkneemster per e-mail op 6 januari 2025 op non-actief heeft gesteld. Op 6 januari 2025 heeft werkneemster haar verklaring over de gebeurtenissen op 4 januari 2025 aan PostNL gestuurd. Op 10 januari 2025 hebben PostNL en PostNL Pakketten werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Bij wege van voorwaardelijk verzoek, in het geval de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigt, verzoeken PostNL en PostNL Pakketten om de arbeidsovereenkomsten met werkneemster op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De stelling van werkneemster dat haar geen verwijt kan worden gemaakt van de gebeurtenissen op 4 januari 2025, omdat deze zich hebben voorgedaan als gevolg van haar psychische gesteldheid, kan niet leiden tot de conclusie dat er geen sprake was van een dringende reden. Deze omstandigheid weegt echter wel mee bij de beoordeling of het ontslag op staande voet proportioneel is. Vast staat dat werkneemster al langere tijd psychische problemen heeft die zich met name uiten in angst- en paniekaanvallen. Beide werkgevers waren op de hoogte van de psychische gesteldheid van werkneemster en hebben daar met haar over gesproken. Begin 2024 heeft PostNL aangekondigd dat zij zich genoodzaakt zag al haar bestaande bezorgwijken en de toedeling daarvan aan haar postbezorgers in Nederland kritisch tegen het licht te houden met als doel tot logischere bezorgwijkenindelingen te komen.

In dit kader is vervolgens project 'logisch bezorgen' gestart op basis waarvan er in heel Nederland diverse bezorgwijken zijn geoptimaliseerd. Tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat het project logisch bezorgen het begin was van een langdurige discussie tussen werkneemster en PostNL die bij werkneemster voor veel stress heeft gezorgd. Hierbij hebben haar mentale problemen duidelijk een rol gespeeld. Werkneemster was het niet eens met de in dat kader voorgestelde wijzigingen, waardoor een aantal adressen in plaats A (haar woonplaats) niet langer onder haar verantwoordelijkheid zouden vallen. Zij ging erg ver om PostNL ervan te overtuigen niets te veranderen in haar bezorgwijken. B (manager people bij PostNL) heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat C op 4 januari 2025, voordat zij werkneemster in de wijk ging zoeken, tegen hem heeft gezegd dat ze "het gevoel had dat het uit de hand zou gaan lopen". In de gegeven omstandigheden, waarbij PostNL wist van de psychische gesteldheid van werkneemster en het gevoel had dat de situatie zou gaan escaleren, had zij op dat moment werkneemster niet op moeten zoeken. C heeft er echter voor gekozen om de wijk in te gaan om werkneemster nogmaals te instrueren de postzak af te geven, waarna de situatie, zoals zij van tevoren al vermoedde, is geëscaleerd. Hoewel werkneemster redelijke instructies van haar werkgever(s) moet opvolgen, had PostNL in dit geval voor een minder confronterende manier van terechtwijzen kunnen kiezen. Dan was de situatie waarschijnlijk niet zo uit de hand gelopen. Om werkneemster vervolgens op basis van die geëscaleerde situatie op staande voet te ontslaan is naar het oordeel van de kantonrechter disproportioneel gelet op de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig gegeven en de kantonrechter zal haar verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet toewijzen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van het ontslag op staande voet is ontbinding op de e-grond in dit geval niet aan de orde. Wel is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten kunnen worden ontbonden op grond van de g-grond. Uit de processtukken en het verhandelde ter zitting kan vastgesteld worden dat het vertrouwen tussen partijen verloren is gegaan. Niet valt in te zien dat partijen nog met elkaar kunnen samenwerken. De gebeurtenissen in januari 2025 hebben gezorgd voor een gevoel van onveiligheid onder de medewerkers en een onherstelbare breuk in het vertrouwen van werkgevers in werkneemster. Uit de door werkneemster overgelegde producties blijkt weliswaar dat de postontvangers (de inwoners van plaats A) 'hun' postbezorgster (werkneemster) op handen dragen, steunen en vertrouwen in haar hebben, maar bij de beoordeling in deze procedure gaat het om de arbeidsrelatie tussen werkneemster en haar werkgever(s). Werkneemster wil heel graag haar werk als post- en pakketbezorgster - zo nodig na mediation - hervatten. In de gegeven omstandigheden ziet de kantonrechter echter niet in dat de verhoudingen nog verbeterd kunnen worden en de arbeidsovereenkomsten nog zinvol kunnen worden voortgezet. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoring van de arbeidsverhouding onherstelbaar en is herplaatsing van werkneemster in de gegeven omstandigheden, mede gelet op haar psychische problemen, niet meer mogelijk. Het is goed denkbaar dat werkneemster zich wederom niet zal houden aan instructies van haar

werkgever(s) indien deze naar haar mening het belang van de postontvangers schaden. De verstoring van de arbeidsverhouding is ook zodanig dat van PostNL en PostNL Pakketten in redelijkheid niet meer kan worden gevegd de arbeidsovereenkomsten te laten voortduren. De arbeidsovereenkomsten zullen daarom worden ontbonden. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6984

Zaaknummer: 11572041 \ HA VERZ 25-37

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: B. Filippo, mr. S. Sripal en T.F. Quaars

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW