

RECHTSPRAAK

Gedrag van werknemer is objectief gezien grensoverschrijdend. In de gegeven omstandigheden levert dit gedrag echter geen dringende reden op. Daarbij is onder meer van belang dat werkgever tijdens het re-integratietraject onterecht en onnodig veel druk op werknemer heeft gelegd.

Feiten

Werknemer is op 28 oktober 2020 bij Möller Autoschade West KPP B.V. (hierna: Möller) in dienst getreden. Sinds mei 2023 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt als gevolg van een ernstig auto-ongeluk. Op 24 oktober 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, wegens het grovelijk beledigen van medewerkers, het opzettelijk beschadigen van eigendom van Möller en het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten door of namens Möller. Dit ontslag is gestoeld op een op 23 oktober 2023 voorgevallen incident. Volgens Möller heeft werknemer toen tegen een collega beledigende dingen geroepen, nadat die collega tegen zijn wc-hokje zou hebben getrapt. Werknemer heeft daarbij een zeepdispenser van de muur geslagen. Daarna liep werknemer nog enige tijd scheldend en hevig gebarend over de werkplaats. Werknemer geeft toe dat hij verbaal krachtig heeft gereageerd, maar dat hij erg geschrokken was door de schop tegen de wc-deur. In onderhavige procedure verzoekt werknemer primair dat het ontslag wordt vernietigd, dat hij weer wordt toegelaten tot zijn werk en dat Möller zijn salaris doorbetaalt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Objectief gezien is het gedrag van werknemer, wat vast is komen te staan, grensoverschrijdend. In de gegeven omstandigheden levert dit echter geen dringende reden op. Daarbij is van belang dat het gaat om een eenmalig incident. Möller haalt nog wel een ander incident aan dat zou hebben plaatsgevonden in november 2022. In de ontslagbrief is echter alleen het incident op 23 oktober 2023 genoemd. Verder is van belang dat Möller tijdens het re-integratietraject van werknemer onterecht en onnodig veel druk op werknemer heeft gelegd. Uit de overlegde correspondentie blijkt ongeduld en enig wantrouwen aan de kant van Möller. Volgens de kantonrechter is het echter niet aan Möller om een oordeel te geven over de duur van het herstel van werknemer. Op momenten dat werknemer heeft aangegeven een second opinion aan te willen vragen of een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts nog niet heeft plaatsgevonden, voert Möller steeds de uren van werknemer verder op, zonder de uitkomst van deze afspraken af te wachten. Het incident op 23 oktober 2023 kan niet los worden gezien van de forse druk die op werknemer werd gelegd in het kader

van zijn re-integratie. Zoals al overwogen gaat werknemer met zijn reactie flink over de schreef, maar dat kan wel verklaard worden door de druk waaronder hij stond, de klachten die hij had door het ongeval en de schrik van de schop tegen de deur. Uit de verklaringen over het incident volgt ook dat werknemer zeer emotioneel was. Het gedrag van werknemer kan hem daardoor niet volledig worden aangerekend. Het ontslag op staande voet is in de gegeven omstandigheden derhalve een te zware sanctie geweest. Daarbij is dit ontslag ook niet conform het eigen beleid van Möller, op basis waarvan eerst een officiële waarschuwing had moeten worden gegeven. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet. Ook de gevraagde wedertewerkstelling wordt op straffe van een dwangsom toegewezen. Tot slot heeft werknemer recht op doorbetaling van zijn loon, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2770

Zaaknummer: 10854860 VZ VERZ 23-10611

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A.J. Verloop, E.M.Y. Sorensen en M. Benard

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:625 BW en 6:119 BW