

RECHTSPRAAK

X/Y

Werknemer plaatst filmpje op Facebook, waarop te zien is hoe hij op de schietbaan een pistool laadt en (vijf keer) afvuurt. Voor de vrees van werkgever dat werknemer in geweld zou kunnen ontsporen, bestaat geen enkele objectief gerechtvaardigde grond. Ontbinding met C=2,5 (€ 90.045 bruto).

Y is sinds 2005 in dienst van X. Per 1 juli 2008 is Y gepromoveerd tot global account manager in welke functie hij in 2009 een basissalaris van € 3.875 bruto verdiende vermeerderd met een maandelijkse bonus van € 1.356,25 bruto alles nog vermeerderd met vakantietoeslag, bijdrage pensioenpremie en onkostenvergoeding. In 2010 is Y als gevolg van een burn-out arbeidsongeschikt geworden. Sinds 2013 ontvangt hij een WGA-uitkering. Y heeft in augustus 2014 gedurende enige uren op zijn Facebook pagina een op de schietbaan van zijn voormalige schietvereniging gemaakt filmpje geplaatst, waarop te zien is hoe hij op die schietbaan een pistool laadt en (vijf keer) afvuurt. Bij het filmpje had Y als tekst opgenomen dat hij vier van de vijf keer raak schoot vanaf 25 meter afstand en een hoger aantal als hij dichterbij kwam. Onder het filmpje had Y een foto geplaatst van een geweer. Daarbij was de tekst opgenomen 'Hier schiet ik mee, als ik het goed heb een 3.07, op 100 meter direct raak, genadeloos, en een terugslag waar je de eerste minuten na het schot stil van bent....' Onder de collega's van werknemer is als gevolg van het filmpje onrust ontstaan. X verzoekt de arbeidsovereenkomst met Y te ontbinden onder toekenning van een vergoeding die de kantonrechter geraden acht, omdat de arbeidsrelatie tussen Y en zijn collega's dusdanig verstoord is geraakt dat Y bij terugkeer op de werkvloer in een onmogelijke situatie terecht zou komen. Y verzet zich primair tegen de gevraagde ontbinding en hij meent subsidiair dat aan hem in geval van toewijzing van het verzoek een vergoeding toekomt met C=2,5 (€ 90.045 bruto).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of bij X in augustus 2014 terecht de vrees heeft kunnen ontstaan dat Y in geweld zou kunnen ontsporen op de gruwelijke wijze zoals is gebeurd bij de schietpartij in het winkelcentrum in Alphen aan den Rijn op 9 april 2011 en op diverse scholen in de VS en Duitsland (X heeft naar deze voorbeelden in het verzoekschrift verwezen). Aan die vrees lag volgens X een samenstel van feiten en omstandigheden ten grondslag, die haar onverbidde moest doen besluiten Y niet meer toe te laten in haar organisatie: (a) eerdere bedreiging; (b) het plaatsen van extreme uitlatingen op Facebook; (c) labiele persoonlijkheid; (d) zonderlinge wijze van communiceren; (e) geen plek binnen het team; (f) het plaatsen van een filmpje en een foto op Facebook waarin wapens worden getoond.

Geoordeeld wordt dat er geen enkele objectief gerechtvaardigde grond was voor de vrees dat Y in geweld zou kunnen ontsporen. Geen van de door X genoemde feiten en omstandigheden leverde daarvoor een indicatie op en alle (verregaande) acties van X waren dan ook ongegrond en buitenproportioneel. Dit finale oordeel sluit, welwillend beoordeeld, overigens niet uit dat er daadwerkelijk collega's van Y kunnen zijn geweest die vanwege een andere duiding van één of meerdere van de hiervoor besproken feiten en omstandigheden destijds wel een door hen beleefd gevoel van angst hebben ontwikkeld dat zij hebben overgebracht op X. Maar als dat al zo is, waarbij met nadruk wordt opgemerkt dat ook dit feit op geen enkele wijze aannemelijk is gemaakt, dan lag het op de weg van X om aan deze aan paranoïde grenzende gevoelens van haar medewerkers op een rustige en verstandige wijze het hoofd te bieden. De nonchalance van X om nota bene tot 26 november 2014 inhoudelijk nergens op in te gaan en vervolgens plompverloren aan te kondigen dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou worden ingediend, spreekt boekdelen als het gaat om het verzuim van X om haar kompas af te stellen op dat van een goed werkgever. Dat verwijt aan haar adres klemmt temeer waar Y zich na zijn burn-out en de daardoor tijdelijk veroorzaakte gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid nog steeds in een zeer kwetsbare positie bevond. X had daarbij ten minste ook oog moeten hebben voor de kans dat de met Y niet sympathiserende collega's, waarvan zij op de hoogte was, mogelijk zelfs een aanleiding zochten om zich van hem te kunnen ontdoen. In plaats van dat alles heeft X Y in een hoek gedrongen en heeft zij direct afgekoerst op diens ontslag. Dat rekent de kantonrechter X zwaar aan. Aan X wordt dan ook een vergoeding toegekend. De hoogte van de C-factor daarvan moet serieus rekenschap geven van al hetgeen hiervoor is overwogen en mag daarnaast ook een zeker conditionerend effect hebben (zie in dat verband prof. mr. S.F. Sagel in *TRA* 2014/96, 'Het muizengaatje verdient de hoofdprijs'). De kantonrechter kan zich, dat alles afwegend, verenigen met de door Y gewenste correctiefactor 2,5.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-03-2015

Zaaknummer: 3647340 HA VERZ 14-179