

RECHTSPRAAK

Wasserij en Stomerij Parkstad B.V./werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Uitlatingen op Facebook geen dringende reden. Bedrijfseconomische redenen zijn onvoldoende onderbouwd.

Wasserij en Stomerij Parkstad (WSP) drijft een onderneming die zich richt op het reinigen, vervaardigen en herstellen van kleding en textielartikelen. Werkneemster is op 1 februari 2011 in dienst getreden van DLI in de functie van productiemedewerker. Na het faillissement van DLI is werkneemster op 16 december 2013 in dienst getreden van WSP in dezelfde functie als voorheen. Zij is thans wegens ziekte arbeidsongeschikt. WSP heeft voor zeven werknemers (waaronder werkneemster) een ontbindingsverzoek ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Verder voert WSP aan dat de uitlatingen van werkneemster op Facebook grievend, beledigend en schadelijk voor haar reputatie zijn en de grenzen van het toelaatbare overschrijden, en dat de daaruit blijkende intentie een omstandigheid is die een dringende reden oplevert zou hebben indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn. Werkneemster heeft het volgende bericht op Facebook geplaatst: ‘Geen woorden voor. Ben je hard aan het werken om jezelf weer op orde te brengen en de stress uit mijn leven te bannen.....word je ontslagen!!!! Kan er ook wel bij!!! ... woedend. (...) Helaas hebben ze mij er ook uitgeknikkerd. Hoop dat het andere mensen bespaard mogen blijven en dat de meerdere eens worden aangepakt.’

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of er ten aanzien van werkneemster sprake is van dusdanige bijzondere omstandigheden, dat deze – ondanks haar arbeidsongeschiktheid – een ontbinding van de arbeidsovereenkomst van juist werkneemster rechtvaardigen. Wat de primaire of subsidiaire grondslag van het verzoek is, is onduidelijk. De meest verstrekkende grondslag, de dringende reden, wordt derhalve eerst beoordeeld. Van een dringende reden is geen sprake. Vast staat dat er binnen WSP geen beleid is ten aanzien van omgang met en gebruik van ‘sociale media’ door het eigen personeel, laat staan gebruik in de privésfeer voor zover dit in enige relatie staat tot bedrijfsbelangen. De norm van goed werkgeverschap en goed werknemerschap (art. 7:611 BW) kan hier dus onder omstandigheden de enige (vrij globale) maatstaf opleveren voor de toetsing van gedrag. Relevant is verder dat de naam van de werkgever in de berichten en de daarop gegeven reacties niet genoemd wordt. Mede daaruit blijkt dat de berichten maar voor een kleine groep bestemd waren en mede daarom hebben de uitlatingen voor derden geen of slechts zeer vage betekenis. Daarbij komt

dat het berichtenverkeer slechts een dag toegankelijk was omdat alle uitlatingen op het eerste signaal van ongenoegen van Facebook verwijderd zijn, waardoor het bereik nog beperkter gebleven is dan de kleine belangstellingskring (vooral familie en vrienden/goede kennissen) die er toch al belangstelling voor had.

Ten aanzien van de aangevoerde bedrijfseconomische redenen heeft de kantonrechter zich ervan vergewist dat de WMCO niet van toepassing is. Onder verwijzing naar het Ontslagbesluit wordt geoordeeld dat WSP de bedrijfseconomische redenen onvoldoende heeft onderbouwd. Bovendien heeft WSP geen inzicht verschaft in de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de categorieën uitwisselbare functies en beschikt de kantonrechter niet over voldoende informatie om vast te kunnen stellen of de afspiegeling juist is toegepast. Tevens is onduidelijk gebleven hoeveel werknemers een contract voor bepaalde tijd hebben dat binnen korte tijd zal aflopen, en wat voor invloed dit heeft op het aantal voor ontslag voorgedragen werknemers. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-04-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:3595

Zaaknummer: 3936621 AZ VERZ 15-57

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: E.G.M.G. Huntjens en K.G.J. Verbong

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:685 BW en 4:2 Ontslagbesluit