

RECHTSPRAAK

werknemer/Sanoma Digital The Netherlands BV

Ontslag op staande voet onterecht. De reactie van werknemer was begrijpelijk, gelet op het feit dat hij volkomen onverwacht te horen had gekregen dat in verband met een reorganisatie over twee dagen zijn laatste werkdag zou zijn. Billijke vergoeding ad € 25.000 toegekend.

Werknemer is op 1 juni 2014 bij Sanoma Digital The Netherlands BV (hierna: Sanoma) in dienst getreden. Op 25 november 2015 heeft een incident plaatsgehad tussen werknemer en X, HR Director. Naar aanleiding van dat incident heeft X een gesprek met werknemer gevoerd. Tijdens dat gesprek heeft X aan werknemer meegedeeld dat hij op staande voet wordt ontslagen. Werknemer vordert vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Hoewel het ontslag door X klaarblijkelijk reeds gegeven is tijdens het gesprek op 26 november 2015, wordt aangenomen dat de tijdens dat gesprek opgegeven dringende reden in elk geval in de visie van Sanoma strookt met de in de brief geformuleerde dringende reden. Bij de beoordeling is van belang dat de leidinggevende van werknemer, X, op 24 november 2015 aan werknemer volkomen onverwacht had meegedeeld dat deze in verband met een reorganisatie over twee dagen zijn laatste werkdag zou hebben, vanaf dan niet meer zou mogen werken bij Sanoma en zou worden afgesloten van alle systemen. Het is begrijpelijk dat deze mededeling werknemer van zijn stuk had gebracht. Het is eveneens begrijpelijk dat de bij werknemer ontstane verwarring en onzekerheid niet afdoende waren weggenomen door een sms-bericht van een collega, waarin deze meedeelde van een andere functionaris te hebben vernomen dat het contract van werknemer wordt geëerbiedigd. Tegen deze achtergrond is het te begrijpen dat werknemer geschrokken en geëmotioneerd was toen hij op 25 november 2015 probeerde bij X duidelijkheid te verkrijgen over zijn positie. Het is verder van belang dat de emotionele toestand van werknemer en de achtergrond daarvan tijdens het gesprek op 25 november 2015 voor X kenbaar waren. Bij de beoordeling dient anderzijds te worden betrokken dat de opstelling van werknemer intimiderend is geweest voor X. Hoewel het hof werknemer niet volgt in zijn stelling dat de uitlating dat hij X 'z'n kop eraf zou slaan' een veelgebruikte bewoording is voor het boos zijn op iemand, moet anderzijds worden opgemerkt dat geen enkel aanknopingspunt bestaat om aan te nemen dat dit dreigement enig reëel karakter had. Wat de gemoedstoestand van X na afloop van het gesprek op 25 november

2015 betreft, acht het hof van belang dat werknemer de dag erna, tijdens het gesprek op 26 november 2015, zijn excuses heeft aangeboden aan X voor zijn gedrag. Bij het oordeel wordt ook betrokken dat Sanoma geen eerdere negatieve ervaringen heeft gehad met werknemer en dat deze steeds goed heeft gefunctioneerd. Het gedrag van werknemer jegens X valt zonder meer als onheus te kwalificeren, maar daarbij dient wel in ogenschouw te worden genomen dat X niet een directe collega van werknemer was. Voor de vrees dat bij voortduren van het dienstverband een onwerkbaar situatie zou bestaan, bestaat dan ook geen grond. Gelet verder op de naar verwachting ernstige gevolgen van een ontslag op staande voet voor werknemer – het hof acht aannemelijk dat het diffamerende karakter van het onderhavige ontslag het verdere carrièreverloop van werknemer ernstig kan schaden – zijn de door Sanoma aan werknemer verweten gedragingen al met al niet van een zodanige ernst dat van Sanoma redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aangezien de arbeidsovereenkomst hoe dan ook zou zijn geëindigd per 1 juni 2016 ligt herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede. Wel zal aan werknemer een billijke vergoeding worden toegekend. Bij de bepaling van de hoogte hiervan is enerzijds acht geslagen op de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en anderzijds op de omstandigheid dat ook werknemer niet vrijuit gaat bij hetgeen op 25 november 2015 is voorgevallen. Het hof bepaalt de billijke vergoeding op € 25.000. Volgt toewijzing van de vorderingen van werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-10-2016

Zaaknummer: 200.193.144/01