

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Bij wijze van grap versturen van vals bericht aan leidinggevende levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Billijke vergoeding ad € 7500 verschuldigd, gelet op persoonlijke omstandigheden en aandeel werknemer in einde dienstverband.

Werknemer is in 1994 in dienst getreden van werkgeefster als productiemedewerker. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden gewoonlijk in een bakkerij. Werknemer heeft bij wijze van grap op 28 augustus 2016 via Messenger van Facebook het volgende bericht aan zijn leidinggevende (de heer A) gestuurd: 'Dit zit me toch een beetje dwars. Kreeg dit gisteren van [voornaam van B]. Snap er helemaal niets van. (...)'. Bij dit bericht is het volgende door werknemer verzonden bericht van de heer B (de leidinggevende van zijn leidinggevende) meegestuurd: 'Za, 27/8/2016 Verdomme jongens, ik weet niet wat jullie gisteren allemaal uitgespookt hebben, maar het is één grote bende hier. En dat moest nou maar is afgelopen zijn. Ik ben in staat om jullie er allemaal uit te gooien. Maandag gesprek op kantoor. [B] 09.50.' Pas de volgende dag is het de heer A duidelijk geworden dat werknemer het bericht voor de grap aan hem had gestuurd. Op 30 augustus 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het feit dat zijn dienstverband is geëindigd en verzoekt thans onder meer veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden?

Werknemer heeft met zijn grap de grenzen van het acceptabele overschreden. Ter zitting heeft werkgeefster toegelicht dat het schoonmaken van de bakkerij een gevoelig punt is waar de leiding steeds op hamert. Zij heeft ook toegelicht dat de heer A in verband met het respecteren van de zondagsrust in Bunschoten-Spakenburg, de (on)juistheid van het bericht (waarin ook gevloekt wordt) die dag niet heeft kunnen verifiëren bij de heer B. Werkgeefster heeft aldus voldoende aannemelijk gemaakt dat het valse bericht van werknemer op zondag voor onrust heeft gezorgd bij de heer A en bij deze niet goed is gevallen. Hoewel werkgeefster de verzending van het bericht dus niet hoeft te accepteren, is de gedraging van werknemer nu ook weer niet zo ernstig dat zij in de omstandigheden van dit geval een dringende reden voor ontslag oplevert. Daarvoor zijn de gevolgen van een ontslag op staande voet voor werknemer te ingrijpend. Onder meer nu werknemer lange tijd naar behoren heeft gefunctioneerd had werkgeefster moeten kiezen voor een minder zware sanctie. De slotsom is dus dat er geen

sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging is dan ook verschuldigd en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling daarvan.

Transitievergoeding

In dit geval zijn de gedragingen van werknemer onvoldoende om uit te gaan van ernstige verwijtbaarheid. De transitievergoeding van € 26.182 wordt daarom eveneens toegewezen.

Billijke vergoeding

De rechtsgrond voor de billijke vergoeding is reeds gegeven met het oordeel dat aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag lag. Met betrekking tot de omvang van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat het ontslag voor hem zeer ingrijpend is geweest omdat hij een eigen huis heeft waarvoor hij de lasten moet betalen, alleenstaand is en voor zijn levensonderhoud volledig afhankelijk van zijn inkomen uit werk. Bovendien heeft werknemer toegelicht dat hij hoge kosten heeft moeten maken om zijn recht te kunnen krijgen. Zijn gemachtigde heeft de kosten van juridische bijstand begroot op € 6000. Gelet hierop bepaalt de kantonrechter de billijke vergoeding op € 7500 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een hoger bedrag als billijke vergoeding toe te kennen. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf een misselijke grap heeft gemaakt. Bovendien weegt mee dat hij recht op het loon over de opzegtermijn en op de transitievergoeding heeft. Dat is bij elkaar een aanzienlijk bedrag. Bovendien weegt mee dat werknemer heeft besloten te berusten in het ontslag. Daar komt dan nog bij, aldus werknemer, dat na de overname van zijn voormalige werkgever de woon-werkafstand 100 kilometer enkele reis is komen te bedragen. Alles afwegende heeft werknemer besloten dat nu het moment daar is om werk dichterbij huis te zoeken. De kantonrechter neemt aan dat hij daarin ook zal slagen, ondanks zijn eenzijdige arbeidsverleden, en dat de transitievergoeding van € 26.182 bruto zal kunnen helpen om de periode naar een nieuw dienstverband te overbruggen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:6938

Zaaknummer: 5455930 AE VEZ 16-116

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: B.J. Bloemendal en X.M.C.I. Wakim

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW