

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

<p>Werkgeversverzoek tot ontbinding toegewezen (g-grond) nadat werknemer zich op schadelijke wijze in de sociale media heeft begeven en zich daarbij nadrukkelijk als medewerker van werkgeefster heeft gepresenteerd.</p>

Feiten

Werknemer is sinds 2001 werkzaam bij werkgeefster X in de functie van medewerker informatievoorziening en heeft uit hoofde van deze functie contact met klanten en gasten, waaronder schrijvers, en is medeverantwoordelijk voor het imago van werkgever en maakt daarbij gebruik van sociale media. Op 7 februari 2017 heeft op Facebook een incident plaatsgevonden, waarbij werknemer betrokken was. Naar aanleiding hiervan verzoekt werkgeefster X thans de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag dat werknemer op eerdergenoemde datum meerdere schrijvers zou hebben beledigd en bedreigd. Ook voert werkgeefster X aan werknemer, in het kader van eerder voorgevallen incidenten, reeds te hebben gewaarschuwd over het gebruik van sociale media. Werknemer verzoekt bij wijze van tegenverzoek om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgeefster X naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. De kantonrechter overweegt als volgt. Werknemer heeft zich als medewerker informatievoorziening op een voor werkgeefster X schadelijke wijze in de sociale media begeven en zich daarbij nadrukkelijk als medewerker van werkgeefster X gepresenteerd. Daarbij heeft hij gebruikgemaakt van onheus taalgebruik in de richting van een belangrijke doelgroep, te weten: de schrijvers, waarvan werkgeefster X in belangrijke mate afhankelijk is. Hierbij is eveneens van belang dat werknemer – gelet op eerdere incidenten – wederom in de fout is gegaan en daarbij zelfs teksten heeft gebruikt die door de ontvangers als bedreigend zijn ervaren en in bredere kring ophef hebben veroorzaakt. Voorts is van betekenis dat deze wijze van opereren via sociale media ook nadrukkelijk in strijd is met de bij werkgeefster X geldende regels, welke naar het oordeel van de kantonrechter afdoende aan alle werknemers zijn bekendgemaakt. Wanneer werknemer op zijn gedragingen wordt

aangesproken, reageert hij verwijtend naar de ontvangers van zijn berichten en bagatelliseert hij zijn eigen rol en gedrag. Ook ter terechtzitting heeft hij niet overtuigend blijk gegeven van het feit dat hij de ernst van zijn gedragingen voor de imago van werkgeefster X inziet. Het vorenstaande brengt aldus met zich dat werkgeefster terecht heeft aangevoerd het vertrouwen in werknemer te hebben verloren, zodat thans sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Voor zover door werkgeefster X is aangevoerd dat de gedragingen van werknemer moeten worden aangemerkt als een verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW, volgt de kantonrechter dit standpunt niet. De gedragingen zijn weliswaar verwerpelijk, maar zijn tegelijkertijd in onderling verband en samenhang bezien net niet voldoende ernstig om ze als verwijtbaar handelen te kwalificeren. In dit verband is van belang dat het Facebook-incident zich in een zeer kort tijdsbestek heeft afgespeeld.

Toewijzing transitievergoeding; afwijzing billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, nu gelet op het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de werkgever. Voor een afwijzing van het verzoek om toekenning van een transitievergoeding, bestaat evenmin aanleiding, nu werkgeefster X er niet in is geslaagd aan te tonen dat werknemer een ernstig verwijt kan worden gemaakt ter zake van een handelen of nalaten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-06-2017

Zaaknummer: 5818481 EA VERZ 17-240