

RECHTSPRAAK

werknemer/Pandriks Bake Off B.V.

Het op YouTube plaatsen van gespreksfragmenten, foto's en bedrijfslogo samen met denigrerende en diffamerende opmerkingen levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Op 1 december 2013 is werknemer in dienst getreden bij Pandriks. Op 17 oktober 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij werknemer is een ernstige mate van gokverslaving vastgesteld. Werknemer en Pandriks hebben vervolgens op 9 december 2016 het Plan van Aanpak besproken. Dit gesprek is geëscaleerd. De directeur en oprichter van Pandriks, de heer D, heeft tijdens dit gesprek uitlatingen gedaan die voor een werkgever niet passend zijn. Werknemer is van 27 december 2016 tot 2 februari 2017 in een kliniek opgenomen. Een werknemer van Pandriks heeft in de tweede helft van februari 2017 aan Pandriks gemeld dat er op YouTube een filmpje is geplaatst. Het ging om een geluidsopname van een gesprek tussen werknemer en D. Bij brief van 3 maart 2017 heeft Pandriks werknemer ontslag op staande voet aangezegd. Na het door Pandriks gegeven ontslag op staande voet zijn onder diverse namen berichten met een geluidsfragment op internet verschenen. C (de broer van werknemer) heeft op 4 mei 2017 geschreven dat hij de geluidsopname op YouTube heeft gezet. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en Pandriks te veroordelen tot loondoorbetaling, alsmede wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer ervoor heeft zorggedragen, althans het mogelijk heeft gemaakt, dat de tekst van het gesprek op internet is verschenen, met daarbij beledigende teksten en gebruikmaking van het logo van Pandriks. Ook de andere twee redenen voor het ontslag op staande voet staan voldoende vast. Werknemer komt hiertegen in hoger beroep.

Oordeel

Ten aanzien van het niet doorgeven van het nieuwe adres en telefoonnummer na de verhuizing van werknemer overweegt het hof dat deze overtreding van een administratief voorschrift onvoldoende grond oplevert voor een ontslag op staande voet. De tweede opgegeven reden voor het ontslag op staande voet – de beweerdelijke negatieve uitlatingen over Pandriks en haar directeur D – kan dat ontslag evenmin dragen. Voor een geldig ontslag op staande voet komt het derhalve aan op het plaatsen van de opnamen op YouTube van de heer D met de schriftelijke weergave van dat gesprek, de foto's van D en het logo van Pandriks en de verdere beschuldigingen tegen met name de heer D. Het hof is met Pandriks van oordeel

dat het op deze wijze, zonder toestemming van D en Pandriks, plaatsen op internet van gespreksfragmenten, foto's en bedrijfslogo gelardeerd met denigrerende en diffamerende opmerkingen, onrechtmatig is tegenover Pandriks en D en, ook zelfstandig, een voldoende reden oplevert voor ontslag op staande voet als werknemer daarvoor verantwoordelijk is. Bij het ontslag op staande voet van 3 maart 2017 is D ervan uitgegaan dat werknemer voor deze plaatsing geheel zelfstandig verantwoordelijk was. Zij mocht hier ook van uitgaan. Het hof dient te beoordelen of de nadien afgelegde verklaring van C dit anders maakt. Werknemer heeft zijn broer bij het arbeidsconflict dat hij met Pandriks had over de betaling van zijn loon tijdens ziekte betrokken, terwijl hij wist dat zijn broer een heethoofd was. Hij heeft de opname gemaakt van het gesprek met D; op verzoek van C heeft hij daarvan een transcriptie gemaakt en hij heeft de geluidsopname plus de transcriptie aan C op diens verzoek ter hand gesteld. Verder heeft hij ter zitting verklaard dat hij wist dat de opnamen en teksten op YouTube waren geplaatst en dat hij toen niets heeft gedaan om te proberen deze daar weer van te verwijderen. Het hof is van oordeel dat werknemer daarmee een zodanig aandeel heeft gehad in het verschijnen van de gewraakte teksten en beelden op YouTube die door C feitelijk zijn geplaatst, dat die vermenigvuldiging op YouTube mede voor zijn verantwoordelijkheid komt en een voldoende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Ook is het ontslag onverwijld gegeven. Het hof is van oordeel dat met betrekking tot de hiervoor aangenomen dringende reden wel sprake is van enig verwijtbaar handelen, maar dat het aandeel van werknemer in het plaatsen van de teksten en de beelden op YouTube niet zodanig is, dat dit kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar. Derhalve zal het hof bepalen dat Pandriks alsnog de transitievergoeding dient te betalen. De door Pandricks gevorderde forfaitaire schadevergoeding wordt afgewezen door gebrek aan onderbouwing.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:2831

Zaaknummer: 200.224.001/01

Rechters: J.H. Kuiper, A.E.F. Hillen en S.C.P. Giesen

Advocaten: G.J. van der Veer en L. Sandberg

Wetsartikelen: 7:673 BW lid 7 onderdeel c BW, 7:677 BW en 7:678 BW