

RECHTSPRAAK

werknemer/UTS Verkroost Nijmegen B.V.

Werknemer onterecht op staande voet ontslagen na 'opruierend' WhatsApp bericht in bedrijfsapp. Werknemer berust in ontslag.

Onregelmatige schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is in dienst sinds 2 januari 2007 bij UTS, laatstelijk in de functie van Projectcoördinator. Werknemer heeft verzocht om een halve dag ouderschapsverlof op te mogen nemen op de woensdagmiddag. UTS heeft kenbaar gemaakt dat een halve dag ouderschapsverlof niet mogelijk is voor de onderneming en vraagt werknemer een hele dag ouderschapsverlof op te nemen. UTS doet hiervoor het voorstel om tijd-voor-tijd-uren in te zetten, waarbij mede de tijd-voor-tijd-uren die 'over de datum' zijn mogen worden ingezet. Werknemer gaat hier niet mee akkoord en stuurt een bericht in de bedrijfsapp, waarin onder meer is opgenomen: *'Om dat wij er nu niet gezamenlijk uit kunnen komen heb ik een jurist ingeschakeld deze heeft contact opgenomen.'* en *'Dan Wordt er nu gezegd dat ik een oprotpremie krijg dus er wordt een soort contract opgesteld. En er wordt nu voor gezorgd dat ik weg kan gaan bij verkroost. Alleen vanwege ouderschapsverlof.'* UTS ontslaat werknemer op staande voet, omdat zij van mening is dat sprake is van een opruiend app-bericht, waarin UTS in kwaad daglicht wordt gesteld. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Dringende reden

De kantonrechter is van oordeel dat het enkele Whatsapp-bericht geen dringende reden voor ontslag oplevert. Uit het bericht blijkt niet dat werknemer UTS doelbewust in kwaad daglicht heeft willen stellen. Het beleid van UTS ten aanzien van het respect en de communicatiewijze alsook de bijzondere positie van werknemer (een centrale en invloedrijke collega) maakt niet dat het versturen van het bericht een zodanige daad is dat sprake is van een dringende reden. Van UTS had in de gegeven omstandigheden mogen worden verwacht dat zij een minder vergaande maatregel had gekozen.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een dringende reden, had UTS de arbeidsovereenkomst niet mogen opzeggen. De vergoeding wegens onregelmatige schadevergoeding wordt dan ook toegewezen. Er is verder geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer en UTS is dan ook de transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter is daarbij van oordeel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, nu UTS inzicht had in de vaardigheden en verantwoordelijkheden van werknemer in de periode dat hij als uitzendkracht heeft gewerkt. De transitievergoeding bedraagt € 16.825,88 bruto. Daarnaast is toekenning van de billijke vergoeding op zijn plaats, nu is gegeven dat UTS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer ten onrechte op staande voet te ontslaan. Bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding betreft de kantonrechter dat sprake is van een (langdurige) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of werknemer vervangende inkomsten in het vooruitzicht heeft. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 3.000 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:4114

Zaaknummer: 6912432 HA VERZ 18-60

Rechters: J.A. Verspui

Advocaten: M.H. Elshof en M.L.W. Weerts

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:686a BW en 7:673 BW