

RECHTSPRAAK

Het dreigende en provocerende gedrag van werknemer die reeds zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, levert ernstige verwijtbaarheid en een dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is vanaf 28 april 2017 in dienst bij Attack. Op 9 oktober 2019 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 januari 2020. Op 10 oktober 2019 heeft werknemer in een WhatsAppgroep met zijn collega's onder meer de volgende app gestuurd: '(...) Gisteren heb ik officieel ontslag genomen. Er is een mooie baan op mijn pad gekomen: betere functie, knappe bedrijfswagen, goed salaris, en een gezellige/gezonde sfeer binnen het bedrijf, dus eigenlijk alles wat er bij Attack niet in zit (...).' Nadat werknemer erover was geïnformeerd dat hij samen met de zoon van de directeur van Attack naar een klus moest, heeft werknemer op 22 oktober 2019 het volgende bericht in de groepsapp gestuurd: 'Kan ik hem mooi uitleggen wat een waardeloos bedrijf Attack is door wanbeleid van zijn vader!'. Attack heeft werknemer vervolgens een officiële waarschuwing gegeven. Op 25 oktober 2019 heeft werknemer in de groepsapp gestuurd: 'Kan je mij vertellen waarom de afgelopen 6 jaar ongeveer 50 medewerkers (met kwaliteiten) door onnatuurlijk verloop zijn vertrokken bij een klein bedrijf als Attack? (...) Of is het gewoon personeel vervangen en schandalig geld binnenharken?'. Drie minuten later heeft werknemer per e-mail op de schriftelijke waarschuwing gereageerd: '(...) De dreigementen van jullie kant maken op mij geen indruk. Deze zullen komende weken op een passende manier worden beantwoord (...)'. Op maandag 28 oktober 2019 heeft een bespreking plaatsgevonden waarin werknemer op staande voet is ontslagen wegens beledigende en provocerende apps in de groepsapp en het ernstig bedreigen en intimideren van werkgever. Werknemer verzoekt de kantonrechter Attack te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter acht het aannemelijk geworden dat werknemer zich tijdens het gesprek op 28 oktober 2019 zowel verbaal als non-verbaal agressief heeft opgesteld en de directeur heeft bedreigd. Dat blijkt uit de schriftelijke getuigenverklaringen van de leidinggevende van werknemer en de zoon van de directeur, die elkaar op een belangrijk onderdeel ondersteunen. De leidinggevende heeft onder meer verklaard dat werknemer op een gegeven moment tegen de directeur zei: 'Die prijs ga jij betalen'. De zoon van de directeur heeft ook verklaard dat

werknemer op een gegeven moment aangaf dat het tijd is dat iemand hem (de directeur) 'terugpakt'. De directeur heeft zelf onder meer verklaard dat werknemer erg opgefokt en boos was. Ter ondersteuning van zijn verweer verwijst werknemer naar de door hem gemaakte transcriptie van het door hem opgenomen gesprek. Deze transcriptie is echter eenzijdig door werknemer zelf opgesteld en bewijst niet dat het gesprek daadwerkelijk is gegaan zoals werknemer heeft genoteerd. Daarbij komt dat, uitgaande van de transcriptie, de directeur op een gegeven moment vraagt: 'Waarom bedreig je mij nu weer?'. Deze vraag komt uit de lucht vallen, omdat het een reactie is op een mededeling van werknemer over het afsluiten van zijn auto en het bespreekbaar maken daarvan. De transcriptie ontzenuwt het andere bewijs dus niet. Werknemer heeft een grens overschreden in zijn communicatie. Dit gedrag van werknemer heeft plaatsgevonden kort nadat Attack hem een schriftelijke waarschuwing had gegeven voor het sturen van provocerende apps in de groepsapp. Ondanks deze waarschuwing heeft werknemer op 25 oktober 2019 nog twee apps in de groepsapp gestuurd, waarin hij Attack ten minste in diskrediet brengt. Verder heeft hij die avond aan de echtgenote van de directeur gemaild dat de dreigementen van Attack de komende weken op een passende manier zullen worden beantwoord. Ook dit is op te vatten als een dreigement. De kantonrechter concludeert dat de hiervoor genoemde feiten een dringende reden opleveren voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet. Dat betekent dat er geen grond is om de verzochte verklaring voor recht te geven en om aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Attack is de transitievergoeding dus eveneens niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:3611

Zaaknummer: 8237299

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: P.P.J.L. Appelman en N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW