

RECHTSPRAAK

Beledigingen van werkneemster naar werkgeefster onprofessioneel, maar volgens het hof onvoldoende voor ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft de arbeidsrelatie immers, ondanks ‘laatste waarschuwing’, nog enkele maanden laten voortduren. Omstandigheid dat werkneemster haar werk goed deed, heeft kennelijk al die tijd opgewogen tegen haar ongewenste gedrag.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Prosperity International B.V. (hierna: Prosperity). Op 5 januari 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster voert in rechte aan dat geen sprake is van een dringende reden. Wel berust zij in het ontslag, omdat de verhouding tussen partijen volgens haar inmiddels is verstoord. Prosperity is niet ter zitting verschenen en heeft evenmin op andere wijze gereageerd. De kantonrechter volgt de lezing van werkneemster. Prosperity heeft immers de inhoud van het verzoekschrift en de gegeven toelichting ter zitting niet weersproken en de vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Dit leidt ertoe dat de verzochte transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen. De verzochte billijke vergoeding van € 7.277,76 bruto wordt eveneens toegewezen. Prosperity komt in hoger beroep op tegen deze beslissing.

Oordeel

Prosperity betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Volgens Prosperity is sinds de laatste verlenging van de arbeidsovereenkomst op 6 augustus 2020 de relatie tussen partijen aanzienlijk verslechterd. Werkneemster wilde niet meer voor Prosperity blijven werken en heeft Prosperity een aantal keer gevraagd om beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Prosperity was niet bereid daaraan mee te werken omdat werkneemster – in strijd met de waarheid – wilde dat in die overeenkomst zou staan dat Prosperity het initiatief had genomen tot de beëindiging van de overeenkomst. Ook vroeg werkneemster steeds om salarisverhoging. Toen Prosperity ook op dat verzoek niet inging, is werkneemster op regelmatige basis ernstige beledigingen gaan uiten aan het adres van Prosperity, waarbij werkneemster op 13 november uitdrukkelijk is gewaarschuwd dat zij moest stoppen, omdat anders ontslag op staande voet zou volgen. Werkneemster is niettemin door blijven gaan met haar beledigingen. Werkneemster karakteriseert haar uitlatingen veeleer als kritiek op de wijze waarop binnen de onderneming van Prosperity leiding werd gegeven. Het hof is van oordeel dat de gedragingen van werkneemster die Prosperity aan het

ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, geen dringende reden opleveren. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsverhouding in de loop der tijd ernstig verstoord is geraakt. Hoewel de waarschuwing van 13 november voor Prosperity als ‘laatste waarschuwing’ diende, heeft Prosperity werkneemster in de periode november-december 2020 niet (op staande voet) ontslagen. Zij heeft ook geen andere maatregelen getroffen. Volgens Prosperity was de e-mail van 5 januari 2020 de druppel die de emmer deed overlopen. In deze e-mail schrijft werkneemster: “Ik ben door jullie ernstig misleid en voel mij totaal aangeslagen door jullie boosaardig gedrag.” Het hof is van oordeel dat werkneemster zich in deze e-mail weliswaar niet professioneel heeft geuit, maar de bewoordingen van de e-mail brengen niet mee dat van Prosperity niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof acht daarbij van belang dat Prosperity het volgens haar ongewenste gedrag van werkneemster gedurende enkele maanden heeft laten voortduren. De omstandigheid dat werkneemster haar werk goed deed, heeft kennelijk al die tijd opgewogen tegen haar ongewenste gedrag. Tegen deze achtergrond acht het hof de “beledigingen” in de e-mail van 5 januari 2020 niet ernstig genoeg om te kunnen spreken van “de druppel die de emmer deed overlopen”. Het ontslag op staande voet is dus niet terecht gegeven, waardoor Prosperity een vergoeding voor onregelmatig ontslag verschuldigd is. Ook heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. Hoewel haar gedrag op gezette tijden ongepast was, is de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen daarmee niet gehaald. Het hof kent wel een lagere billijke vergoeding toe dan de kantonrechter. Het hof is met Prosperity van mening dat, als werkneemster niet op staande voet was ontslagen, de arbeidsovereenkomst ruim voor 6 augustus 2021 zou zijn geëindigd. Het staat immers vast dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig verstoord was geraakt, dat Prosperity werkneemster niet langer als werknemer wilde handhaven en dat ook werkneemster de overeenkomst graag (met wederzijds goedvinden) wilde beëindigen. Het hof acht het dan ook aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook uiterlijk rond 1 april 2021 zou zijn geëindigd. Alles afwegend is het hof van oordeel dat een billijke vergoeding van € 2.500 bruto passend is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2051

Zaaknummer: 200.296.338/01

Rechters: C.A. Joustra, F.J. Verbeek en C.J. Frikkee

Advocaten: B. Baaijens en R.J. Maassen

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