

RECHTSPRAAK

Van werkzaamheden vrijgestelde werknemer die tegen de instructies in toch contact heeft opgenomen met klanten en collega's en daarbij mogelijk de suggestie heeft gewekt dat hij nog steeds actief is in zijn functie, ten onrechte op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 3 juni 2019 in dienst getreden van werkgever in de functie van Customer Development Executive Europe North. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden en liep van 3 juni 2019 tot en met 2 juni 2020. In een brief van 3 maart 2020 heeft werkgever aan werknemer schriftelijk bevestigd dat zijn contract niet zal worden verlengd en dat 2 juni 2020 de laatste dag van het dienstverband zal zijn. Werknemer wordt tot die tijd vrijgesteld van werkzaamheden. Op 17 maart heeft werknemer op LinkedIn een bericht geplaatst. De leidinggevende van werknemer heeft via WhatsApp verzocht dit bericht te verwijderen. Een dag na dit verzoek heeft werknemer het bericht verwijderd. In een brief van 27 maart 2020 is werknemer voor de tweede maal gewaarschuwd voor zijn gedrag. Op 13 mei 2020 heeft werknemer wederom een bericht op LinkedIn geplaatst. In een ander bericht van 13 mei 2020 heeft werknemer een link naar een artikel gedeeld. In het hierbij geplaatste bericht staat dat hij altijd bereikbaar is voor het transport van goederen. Bij het bericht zijn het privé-e-mailadres, de Skypenaam en het telefoonnummer van werknemer vermeld. Bij brief van 15 mei is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening werkgever te veroordelen tot betaling van het overeengekomen salaris. Daarnaast verzoekt werknemer de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en een transitievergoeding toe te kennen. Werkgever heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

Het verzoek om een voorlopige voorziening wordt afgewezen, nu in deze beschikking direct einduitspraak wordt gedaan. De kernvraag in deze zaak is of werkgever werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. In de ontslagbrief van 15 mei 2020 is omschreven waarom werknemer is ontslagen. In die brief staat dat werknemer, nadat hij was vrijgesteld van de verplichting tot werken en tegen de instructies in, toch contact heeft opgenomen met klanten en collega's en daarbij de suggestie heeft gewekt dat hij nog steeds actief is in zijn functie. Werknemer zette deze gedragingen ondanks diverse waarschuwingen voort. Werknemer heeft zonder toestemming berichten op LinkedIn geplaatst en collega's benaderd op respectloze wijze, (mede) met gebruikmaking van een nep-LinkedIn-account. Na de (laatste)

waarschuwbrieven van 27 maart 2020 heeft werknemer op 13 mei 2020 nog twee berichten op LinkedIn geplaatst, met vermelding van zijn functienaam bij werkgever. De kantonrechter acht het begrijpelijk dat bepaalde gedragingen van werknemer voor werkgever onacceptabel waren. Het gaat hierbij onder andere om de wijze waarop werknemer zich ten opzichte van zijn leidinggevende heeft gedragen. Toch is de kantonrechter van oordeel dat op 15 mei 2020 geen sprake was van een situatie waarin van werkgever redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit wordt als volgt toegelicht. Op 27 maart 2020 heeft werkgever een waarschuwbrieven aan werknemer gestuurd. Op dat moment heeft werkgever blijkbaar geen aanleiding gezien om werknemer op staande voet te ontslaan. Voor zover het gaat om de periode na deze waarschuwbrieven tot 15 mei 2020 (ruim zes weken), maakt de ontslagbrieven alleen melding van het feit dat werknemer op 13 mei 2020 twee berichten op LinkedIn heeft geplaatst. Dat werknemer met deze berichten bedrijfsregels heeft overtreden, heeft werkgever onvoldoende onderbouwd. Voor zover werknemer de suggestie heeft gewekt dat hij feitelijk nog werkzaam was voor werkgever, maakt dat het plaatsen van de berichten nog niet zo'n ernstig feit dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd was. Bovendien heeft werkgever niet duidelijk gemaakt welk concreet probleem de berichten voor haar hebben opgeleverd of hadden kunnen opleveren. Verder heeft werknemer gemotiveerd betwist dat hij klanten of andere relaties van werkgever heeft benaderd onder het voorwendsel dat hij nog actief werkzaam is voor werkgever. Werknemer heeft ook gemotiveerd betwist dat hij een nepaccount op LinkedIn heeft aangemaakt en gebruikt. De conclusie is dat de gedragingen van werknemer die werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd niet zo ernstig zijn dat deze, afgezet tegen het (financiële) nadeel van het ontslag op staande voet voor werknemer, een dringende reden opleveren. Dat betekent dat het ontslag op staande voet niet kan standhouden. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden toegewezen. Werknemer heeft dus recht op (achterstallig) loon en een transitievergoeding nu de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet aansluitend is voortgezet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:10816

Zaaknummer: 8639550 / HA VERZ 20-62

Rechters: S. Veling

Advocaten: T. Yekhlief en B.W.P.M. van Orsouw

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW