

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens uitschelden collega's houdt stand.
Geen recht op een transitievergoeding of billijke vergoeding.***

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij 2-Contact Direct Marketing B.V. (hierna: 2-Contact) als commercieel klantadviseur. Op 14 september 2022 hebben leidinggevendenden van werkneemster meegeluisterd naar de telefoongesprekken tussen werkneemster en klanten van KPN. Naar aanleiding daarvan heeft een leidinggevende in een chatgesprek aan werkneemster teruggekoppeld dat zij verkoopkansen liet liggen. In reactie daarop gaf werkneemster in de chat aan dat de feedback onduidelijk, te oppervlakkig en algemeen was. Diezelfde avond heeft een online videovergadering plaatsgevonden tussen werkneemster, haar contactmanager en haar leidinggevende. Na beëindiging van deze vergadering heeft werkneemster chatberichten gestuurd naar haar leidinggevende waarin ze haar leidinggevende heeft uitgescholden. In de ochtend van 15 september 2022 is werkneemster op staande voet ontslagen. In een e-mail van 23 september 2022 heeft werkneemster tegen het ontslag op staande voet geprotesteerd. 2-Contact heeft diezelfde dag laten weten dat zij het ontslag op staande voet handhaaft. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Werkneemster erkent dat zij op 14 september 2022 wat 'uit haar slof is geschoten' en heeft de inhoud van de chatberichten niet betwist. Partijen verschillen echter van mening of deze gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Werkneemster vindt dat dit niet zo is omdat het (1) een eenmalig incident betrof, (2) zij in een emotionele opwelling heeft gereageerd op (3) een aanval door haar collega's met betrekking tot haar afkomst en burgerlijke staat, (4) dat zij op dat moment veel last had van stress, (5) zij altijd naar behoren heeft gefunctioneerd en dat (6) de gevolgen van het ontslag op staande voet zeer ingrijpend voor haar zijn. De kantonrechter is met 2-Contact van oordeel dat de gedragingen wél een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, nu deze uitlatingen alle fatsoensnormen te buiten gaan. Ook heeft werkneemster op geen enkel moment spijt betuigd. Dat dit een eenmalig incident betrof, doet aan de ernst van de gedragingen niet af. Ook het verweer van werkneemster dat de uitlatingen in een emotionele opwelling zijn gedaan, wordt verworpen nu er ruim twee uur tussen de verschillende chats zit. De kantonrechter oordeelt verder dat niet is komen vast te staan dat werkneemster met haar uitlatingen heeft gereageerd op onheus gedrag van haar leidinggevendenden. De kantonrechter vindt dat uit de overgelegde chatberichten kan worden afgeleid dat de videovergadering was geïnitieerd om werkneemster

nadere feedback te geven over het meebeluisterde telefoongesprek met de klant. Dat de uitlatingen zijn gedaan onder invloed van privégerelateerde stress waarvoor 2-Contact onvoldoende oog heeft gehad, is evenmin komen vast te staan. 2-Contact heeft betwist dat zij bekend was met stressklachten, hetgeen door werkneemster niet is weersproken. Ten aanzien van het verweer dat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, bestaat er geen wettelijke verplichting voor een werkgever om de werknemer voor het ontslag op staande voet te horen. In dit geval stonden de door werkneemster verzonden chatberichten vast, waarna 2-Contact aan werkneemster in een persoonlijk gesprek heeft toegelicht waarom ze haar op staande voet ging ontslaan en haar de gelegenheid heeft geboden om op de aantijgingen te reageren. Hiermee is in voldoende mate invulling gegeven aan het beginsel van hoor en wederhoor. De arbeidsovereenkomst is door het ontslag op staande voet op 15 september 2022 rechtsgeldig geëindigd. Er hoeft niet te worden beoordeeld of een billijke vergoeding moet worden toegekend, nu werkneemster enkel vernietiging van het ontslag heeft verzocht. Tot slot ziet de kantonrechter geen reden om de transitievergoeding toe te kennen, nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11430

Zaaknummer: 10184086 AO VERZ 2-124

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: P.C. Snijders en S.M. Pieroelie

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