

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft berichten op LinkedIn geplaatst over het conflict tussen Israël en Hamas. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door direct aan te sturen op beëindiging arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2023 bij Focus B.V. in dienst getreden in de functie van senior sales specialist. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar en kent een tussentijdse beëindigingsmogelijkheid, met een opzegtermijn van één maand. Tussen partijen is een geschil ontstaan nadat werkneemster in de week van 16 oktober 2023 een post op LinkedIn had geplaatst met een verklaring over het conflict tussen Israël en Hamas. Op 17 oktober 2023 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen Focus en werkneemster. Op 18 oktober 2023 heeft weer een gesprek plaatsgevonden. Focus heeft werkneemster tijdens dat gesprek een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan, inhoudende kort gezegd, einde arbeidsovereenkomst per 31 december 2023, vrijstelling van werk tot die datum met behoud van salaris, ontheffing van het concurrentiebeding, kwijtschelding van de openstaande lening en betaling van de transitievergoeding. Werkneemster heeft dat aanbod niet geaccepteerd en is boos weggelopen uit dat gesprek. Op 23 oktober plaatst werkneemster nogmaals een bericht op LinkedIn. Focus verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de e-grond, de g-grond en de i-grond. Werkneemster is het ermee eens dat het dienstverband moet eindigen en verzoekt zelf (voorwaardelijk) ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, voor het geval Focus haar verzoek intrekt. Volgens werkneemster is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Focus. Daarom maakt zij aanspraak op een billijke vergoeding

*Oordeel**Ontbinding*

Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, zal de kantonrechter deze wegens een verstoring van de verstandhouding ontbinden per 1 maart 2024, ongeacht de vraag of een van beide partijen het verzoek tot ontbinding intrekt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkneemster

De kantonrechter beoordeelt het plaatsen door werkneemster van twee berichten op LinkedIn niet als ernstig verwijtbaar handelen. Vast staat dat zij het eerste bericht, nadat Focus daarom

had gevraagd, onmiddellijk heeft verwijderd. Het tweede bericht, een reactie op het bericht van iemand met aanzien in de investeerderswereld – het werkgebied van Focus – is zeker onhandig te noemen, maar is niet zodanig dat de lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt gehaald. Uitgangspunt is immers dat werkneemster vrijheid van meningsuiting heeft. Een werkgever kan op grond van het instructierecht beperkingen aanbrengen op die vrijheid, maar of dat in een concreet geval geoorloofd is, moet worden beoordeeld aan de hand van de zogenoemde ‘Herbai-criteria’. De kantonrechter is van oordeel dat in dit concrete geval geen sprake is van een situatie waarin Focus de vrijheid van meningsuiting van werkneemster mocht beperken.

Wel ernstig verwijtbaar handelen Focus

De kantonrechter oordeelt dat van de zijde van Focus wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Weliswaar was Focus gerechtigd om werkneemster aan te spreken op het door haar geplaatste eerste bericht, maar door in het tweede gesprek, op 18 oktober 2023, onmiddellijk aan werkneemster een voorstel te doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft zij werkneemster in feite geen mogelijkheid meer geboden om het dienstverband voort te zetten nadat zij het eerste bericht op LinkedIn had gepost.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst niet eindigt door ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, moet Focus de transitievergoeding aan haar betalen. Nu de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid kent van tussentijdse beëindiging, en er in de gegeven omstandigheden niet van uit kan worden gegaan dat het dienstverband ongewijzigd tot 1 augustus 2024 zou hebben geduurd, kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 9.500,00 bruto (globaal corresponderend met anderhalf maandsalaris inclusief vakantietoeslag).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:571

Zaaknummer: 10821494

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.P. Gasseling en L.A. Alderlieste

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671c BW en 7:686a BW