

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens belediging en bedreiging houdt geen stand. Het bericht van werknemer was een reactie op het bericht van de partner van werkgever. Kantonrechter gaat wel over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Op 1 juni 2019 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij het klusbedrijf van werkgever. Op 2 oktober 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 7 november 2023 heeft de partner van werkgever werknemer een Whatsappbericht verzonden waarin zij zich uitlaat over de drugsverslaving van werknemer en diens kinderen. Het bericht wordt afgesloten met de tekst: “*Je bent ontslagen wegens geschaad vertrouwen, intimidatie en werkweigering*”. Vervolgens heeft werknemer de voicemail van werkgever ingesproken waarin werknemer zich bedreigend uitlaat jegens hem en zijn partner. Naar aanleiding hiervan heeft de gemachtigde van werkgever werknemer op 8 november 2023 per e-mail medegedeeld dat de voicemail, waaruit de bedreiging blijkt, voor werkgever onaanvaardbaar is en reden is om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer biedt naar aanleiding hiervan zijn excuses aan. Op 9 november 2023 gaat werkgever over tot ontslag op staande voet. In de ontslagbrief wordt als reden voor het ontslag gegeven dat werknemer werkgever en zijn familieleden grovelijk heeft beledigd en op ernstige wijze heeft bedreigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag van 9 november 2023 te vernietigen met als nevenvordering de uitbetaling van zijn achterstallig salaris ad € 2.500 netto per maand vanaf 1 november 2023 tot einde dienstverband. Als meest verstrekkende verweer voert werkgever aan dat werknemer al op 7 november 2023 is ontslagen zodat het verzoekschrift, dat op 8 januari 2024 is gedateerd, te laat is ingediend. Verder verzoekt werkgever voorwaardelijk, indien de kantonrechter zou oordelen dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Beoordeling van het verzoek

Niet toereikend is onderbouwd dat werkgever op 7 november 2023 al de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, nu de partner van werkgever niet de werkgever van werknemer is en nergens uit blijkt dat dit bericht namens werkgever is verzonden of

bekrachtigd. Het gaat in deze zaak dus alleen om het ontslag dat is gegeven op 9 november 2023. Het behoeft volgens de kantonrechter geen betoog dat op zichzelf beschouwd de voicemailboodschap van werknemer onbetamelijk en vanwege de bedreiging met fysiek geweld ontoelaatbaar is. Zonder bijkomende omstandigheden levert dit een dringende reden voor ontslag op. Die bijkomende omstandigheden zijn er volgens de kantonrechter echter wel en bestaan eruit dat werknemer overstuur is geraakt door het Whatsappbericht van de partner van werkgever, waarin de partner van werkgever ook dreigend van aard is geweest over de kinderen van werknemer en diens drugsverslaving. Het is een weinig adequate (maar mogelijk menselijke) actie uit emotie ingegeven, waarop echter een even inadequate en menselijke reactie het gevolg kan zijn. Dat sprake is geweest van een plotselinge emotie wordt benadrukt door de excuses die werknemer kort na het inspreken van de boodschap heeft gemaakt. Van een dringende reden is volgens de kantonrechter dan ook geen sprake zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De loonvordering van werknemer tot 9 november 2023 wordt afgewezen, nu is gebleken dat werkgever dit loon wel heeft voldaan. De loonvordering van werknemer na 9 november 2023 wordt niet-ontvankelijk verklaard nu werknemer zijn loon vordert op grond van artikel 7:629a BW, maar geen deskundigenverklaring heeft overlegd. Tot slot wordt werkgever veroordeeld tot afgifte van de loonstroken, op straffe van verbeurte van een dwangsom.

Beoordeling van het tegenverzoek

De kantonrechter gaat wel over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Aan de e-grond is niet voldaan. Daarbij is, net als bij de beoordeling van de dringende reden, van belang dat het handelen van werknemer niet los kan worden gezien van het daaraan voorafgaande gedrag van de partner van werkgever. Ook het te laat komen, in slaap vallen en aantreffen van drugs is niet ernstig verwijtbaar, nu werkgever niet voortvarend heeft opgetreden met betrekking tot deze incidenten. Het niet beschikbaar zijn voor het werk is gelegen in de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Aan de g-grond is wel voldaan. Partijen hebben over en weer geen vertrouwen meer in elkaar. Ook uit de over en weer verstrekte toelichting en houding van partijen op zitting is gebleken dat de verhouding diepgaand is verstoord. Herplaatsing ligt gelet op de omvang van de onderneming en de persoonlijke verhoudingen tussen partijen niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt, met inachtneming van de opzegtermijn, ontbonden per 1 mei 2024. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding die moet worden berekend aan de hand van zijn nettomaandsalaris van € 2.500. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever geen sprake is. De kantonrechter concludeert dat de verhouding tussen partijen simpelweg door menselijke interactie verstoord is geraakt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1356

Zaaknummer: 10878017 AE VERZ 24-3 MJS/1546

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: P. van der Veld en E.N. Mulder

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:629a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW