

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na beledigende berichten in groepsapp personeel. Dringende reden voor ontslag afwezig. Werknemer heeft recht op gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Geen recht op billijke vergoeding vanwege verwijtbare gedragingen werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 1995 bij werkgever in dienst, laatstelijk tegen een salaris van € 4.245,30 per maand, exclusief 8% vakantiebijslag. Bij het bedrijf van werkgever zijn – inclusief hemzelf als directeur – vijf mensen werkzaam. In een bijeenkomst met de vier personeelsleden op 10 mei 2023 heeft de directeur kenbaar gemaakt dat hij de onderneming wilde verkopen en dat met hulp van de bij die bijeenkomst eveneens aanwezige bedrijfsmakelaar zou worden verkend welke mogelijkheden er waren om de onderneming met behoud van werkgelegenheid te verkopen. Uiteindelijk is besloten de bedrijfsactiviteiten alsnog te staken, waarbij de arbeidsovereenkomsten van de drie andere werknemers zijn beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft op 8 december 2023 in de groepsapp van werkgever voorgesteld om nog een laatste keer gezamenlijk kerst te vieren. De directeur/eigenaar (hierna: eigenaar) heeft niet op het voorstel gereageerd. Vervolgens heeft werknemer op 21 december 2023 enkele beledigende berichten gericht aan de eigenaar. Werkgever heeft werknemer vervolgens op 22 december 2023 op staande voet ontslagen, en heeft dit per brief van 23 december 2023 aan werknemer bevestigd. Werknemer heeft ter zitting aangeven te berusten in zijn ontslag en verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van een onregelmatige opzegvergoeding, transitievergoeding van € 43.685 bruto, afrekening van vakantiedagen, een billijke vergoeding van € 305.658 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 5.000 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief van 22 december 2023 volgt dat het ontslag is gegeven naar aanleiding van de WhatsAppberichten die werknemer de avond daarvoor in de groepsapp van het personeel had geplaatst. Voorop staat dat de daarin geuite beledigingen jegens de eigenaar volstrekt ongepast zijn. De emotionele staat waarin werknemer zich bevond op het moment van het versturen van de berichten alsmede het feit dat hij alcohol had genuttigd is geen verzachtende omstandigheid waar werknemer zich op kan beroepen. Ook het door werknemer aangevoerde argument dat het gebruik van krachttermen niet ongebruikelijk was onder het personeel doet niet af aan de

verwijtbaarheid. Toch wordt het ontslag op staande voet in deze kwestie als te zwaar beoordeeld. Van belang daarbij is dat werknemer ruim 28 jaren bij werkgever in dienst was. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer eerder betrokken is geweest bij een incident waarvoor hij een formele waarschuwing heeft gekregen. Wel heeft de directeur in juni 2023 aan werknemer gevraagd te stoppen met het versturen van diens emotionele berichten aan hem, maar de door werkgever overgelegde berichten waren niet beledigend. Het grensoverschrijdende gedrag van werknemer was eenmalig en de berichten konden enkel door de vijf werknemers worden gezien. Van een gerechtvaardigde angst voor mogelijke volgende excessen, zoals werkgever in de ontslagbrief eveneens aanvoerde, is de kantonrechter niet gebleken. Daar komt bij dat een toekomstig onzekere gebeurtenis geen grond voor een ontslag op staande voet kan opleveren. Daarbij weegt ook mee dat de bedrijfsactiviteiten op korte termijn sowieso zouden eindigen wegens bedrijfsbeëindiging per 31 maart 2024. Het ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig. Werknemer krijgt daarom een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van vier maanden salaris van € 18.339,70 bruto en de wettelijke transitievergoeding van € 43.685 bruto toegewezen. Niet toewijsbaar is de gevorderde billijke vergoeding, omdat het verwijtbare gedrag van de werkgever (het onterechte ontslag op staande voet) zijn oorzaak mede vindt in het verwijtbare gedrag van werknemer. Daarnaast geldt dat het dienstverband sowieso zou eindigen per 31 maart 2024 wegens het staken van de activiteiten door werkgever. De gevolgen van een beëindiging op dat moment zijn naar het oordeel van de kantonrechter reeds in voldoende mate gecompenseerd door de toe te wijzen vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Voorts is de immateriële schadevergoeding wegens het ontbreken van onderbouwing niet toewijsbaar. Ook het verzoek van werknemer om op straffe van het verbeuren van een dwangsom de opgebouwde vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen uit te betalen, en daarvan aan hem een deugdelijke (loon)specificatie te verstrekken is niet toewijsbaar vanwege gebrek aan onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3623

Zaaknummer: 10949237 AZ VERZ 24-14

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: B. Özates en H.G. Bouwman

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:677 Bw