

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onder meer plannen maken om ‘een staatsgreep’ tegen de eigenaar Aabeco Telecommunicatie B.V. te plegen, rechtsgeldig. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 februari 2021 in dienst getreden bij Aabeco Telecommunicatie B.V. (hierna: Aabeco) in de functie van bedrijfsleider. Op 23 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Aabeco heeft als reden voor het ontslag gegeven dat werknemer in een door hem aangemaakte WhatsApp-groep buiten de formele communicatiekanalen om op 2 april 2025 een bericht heeft gestuurd dat hij per 14 april 2025 zijn functie niet langer zal uitvoeren, dat hij een staatsgreep zal plegen en dat hij de eigenaar eruit zal trappen. Volgens Aabeco saboteert werknemer moedwillig de onderneming met als doel het faillissement en door alle collega's tegen de eigenaar uit te spelen en door het sturen van een respectloze en uiterst aanstootgevende tekst aan het gehele bedrijf. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft een appgroep gemaakt met daarin alle collega's behalve de eigenaar van Aabeco. Voldoende is vast komen te staan dat werknemer de eigenaar bewust buiten de Whatsappgroep heeft gehouden. Het ging niet om een enkel bericht, maar om concrete plannen, die werknemer ook heeft uitgevoerd. Werknemer stelt het bericht in een opwelling gestuurd te hebben. Werknemer verwijst in zijn bericht echter naar afspraken die hij al heeft gemaakt met bijvoorbeeld een jurist en investeerder. Werknemer had binnen de kleine onderneming van Aabeco een aansturende rol en heeft niet weersproken dat hij een voorbeeldfunctie voor de relatief jonge werknemers vervulde. De manier waarop werknemer zich in de buiten de eigenaar om opgerichte groepsapp over de eigenaar uitlaat, is zeer respectloos, kwetsend en opruiend. Het gedrag van werknemer is ook uiterst ondermijnend. Werknemer heeft concrete plannen gedeeld en ook uitgevoerd om de eigenaar onder druk te zetten en zoals werknemer zelf schrijft, de onderneming 'uit te werken', met als doel dat hij de onderneming alsnog voor weinig kon overnemen. Dat dit hem uiteindelijk niet is gelukt, kwam doordat Aabeco zijn plannen ontdekte en niet doordat werknemer zelf besloot er toch van af te zien. Deze gedragingen van werknemer leveren een ernstige schending op van het vertrouwen dat Aabeco in hem had. Door te proberen het gezag van de eigenaar te ondermijnen en de continuïteit van de onderneming te bedreigen, heeft werknemer zich op zo'n manier gedragen dat van Aabeco in redelijkheid niet kon worden verlangd de

arbeidsovereenkomst voort te zetten. Aabeco heeft de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd. Op 16 april 2025 ontdekte Aabeco de geheime groepsapp en het bericht dat werknemer daarin had gestuurd. Aabeco heeft toen juridisch advies gevraagd en werknemer de volgende dag in een brief opgeroepen voor een gesprek op 23 april 2025. De gemachtigde heeft werknemer laten weten dat Aabeco met hem wilde spreken over haar voornemen om de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden te beëindigen. Aabeco wilde werknemer hierover horen en weten of er persoonlijke omstandigheden van werknemer waren waarmee zij rekening moest houden bij het nemen van een besluit. De toenmalige gemachtigde van werknemer liet weten dat werknemer niet op het gesprek zou verschijnen. Toen werknemer niet verscheen, heeft Aabeco hem diezelfde dag in een e-mail op staande voet ontslagen. Aabeco heeft in de e-mail ook gelijk de reden medegedeeld. Werknemer heeft aangevoerd dat voor hem niet duidelijk was waarom hij is ontslagen. Dat standpunt volgt de kantonrechter niet. Uit de e-mail van 23 april 2025 volgt heel duidelijk wat de dringende reden was. Bovendien heeft Aabeco ook in de brief van 17 april 2025 al uitgelegd waarover zij werknemer wilde horen in verband met een mogelijk ontslag op staande voet. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11421

Zaaknummer: 11761214 VZ VERZ 25-4576

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en E.J. van de Bovenkamp

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW