

RECHTSPRAAK

Werknemer die nog voor indiensttreding na kerstborrel op ongepaste wijze via sociale media contact zoekt met veel jongere collega, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Ontslag op staande voet te zwaar middel. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding van € 6.500 bruto.

Feiten

Werknemer, momenteel 59 jaar oud, en werkgeefster hebben op 2 december 2024 een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden ondertekend, op basis waarvan werknemer per 1 januari 2025 zal beginnen in de functie van ambulant begeleider. Op vrijdagavond 20 december 2024 is werknemer op uitnodiging aanwezig bij de kerstborrel van werkgeefster en spreekt daar met een aantal van zijn toekomstige collega's. Op 23 december 2024 heeft een collega van werknemer aan haar leidinggevende, tevens leidinggevende van werknemer, laten weten dat zij het als een inbreuk op haar privacy heeft ervaren dat werknemer de avond van de kerstborrel via LinkedIn, Facebook en WhatsApp contact met haar heeft gezocht en daartoe zelfs haar zus heeft benaderd. Hierop besluit werkgeefster niet meer met werknemer verder te willen. Dit deelt zij werknemer vervolgens in een telefoongesprek mede en zij bevestigt dit nadien in een e-mail van 23 december 2024. Werknemer reageert hierop met: 'Jammer hoe het gelopen is, maar ik begrijp het.' Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet aan de wettelijke vereisten voldoet. Werknemer meent van niet en maakt daarom aanspraak op vergoedingen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat het een te zware sanctie is geweest. De aan werknemer te betalen billijke vergoeding is vastgesteld op nihil. Werknemer maakt in hoger beroep aanspraak op een billijke vergoeding van € 35.000.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het feit dat werknemer na de kerstborrel in de avond op zoek is gegaan naar persoonlijke gegevens van een medewerkster en haar via WhatsApp en Facebook heeft benaderd, heeft werkgeefster in strijd geacht met haar gedragscodes en met de algemeen geldende normen en waarden. Zij heeft die acties van werknemer in de e-mail waarin zij het ontslag verleent als ongepast handelen aangemerkt. In de procedure bij de kantonrechter en het hof heeft werkgeefster dat nog nader toegelicht. Zij stelt dat zij het ongepast vindt dat werknemer, die eind vijftig is, in de avond na de kerstborrel de persoonsgegevens van twee veel jongere vrouwelijke collega's van in de twintig probeert te achterhalen en contact zoekt

met één van hen. Werkgeefster heeft met name problemen met het feit dat hij niet volstaat met een enkel vriendschapsverzoek, maar dat hij kennelijk ergens op internet een mobiel telefoonnummer heeft achterhaald en naar dat nummer een WhatsAppbericht stuurt met de vraag of zij de collega is die hij zoekt. Werkgeefster stelt dat werknemer hiermee een grens heeft overschreden en dat zij als goed werkgever niet anders kon dan de bewuste collega, met wie werknemer regelmatig zou samenwerken, te beschermen. De zienswijze van werknemer komt neer op het volgende: 'Het benaderen van een collega via sociale media is heel gebruikelijk, ik had geen kwade bedoelingen en investeerde juist in een toekomstige goede werkrelatie met collega's, zodat van ongepast handelen geen sprake is.' Werknemer gaat in die redenering naar het oordeel van het hof geheel voorbij aan alle relevante omstandigheden die maken dat zijn gedrag wel degelijk ongepast was. Het hof is echter van oordeel dat werkgeefster vervolgens te grote stappen neemt door hem nog dezelfde dag op staande voet te ontslaan. Werknemer had mogelijk na een goed gesprek met een duidelijke uitleg over de onaanvaardbaarheid van dergelijk gedrag met een waarschuwing dat herhaling ontslag betekent, als een goed werknemer zijn werkzaamheden kunnen verrichten. Werkgeefster heeft hem die kans ontnomen. Zij dient als goed werkgever haar werknemers en cliënten onder meer te beschermen tegen ongepast gedrag. Tegelijkertijd dient zij een werknemer in een situatie zoals de onderhavige duidelijk uitleg te geven over de onaanvaardbaarheid van het getoonde gedrag en de mogelijkheid te bieden te laten zien dat dit gedrag eenmalig was, uiteraard allemaal binnen duidelijke kaders en onder strikte voorwaarden. Het ontslag is niet rechtsgeldig en werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding gaat het hof er onder meer van uit dat de arbeidsovereenkomst maximaal nog drie maanden zou hebben geduurd. Het hof kent een billijke vergoeding toe van € 6.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7430

Zaaknummer: 200.356.239

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, R. Verkijk en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: C.J. de Lange en M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW