

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Door werknemer op Facebook geplaatste foto met onderschrift kan weliswaar als ongepaste actie worden aangemerkt, maar het levert geen schending van de vaststellingsovereenkomst en/of de geldende cao op.

Werknemer is met ingang van 1 november 2008 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst getreden. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van Senior Support Engineer. Werkgeefster verricht onder meer werkzaamheden voor NOS en NPO in de Master Control Room. In november 2014 heeft werkgeefster te kennen gegeven dat zij tot een beëindiging van het dienstverband met werknemer wenste te komen. In dat verband hebben partijen op 7 november 2014 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op donderdag 29 januari 2015 is een persoon het gebouw van de NOS op het Mediapark binnengedrongen. Hij heeft daarbij een portier bedreigd met een vuurwapen - dat overigens achteraf nep bleek te zijn - en heeft live zendtijd van het Achtuurjournaal geëist. Op 30 januari 2015 is werkgeefster door een collega van werknemer gewezen op een zogenaamde 'post' die op die dag door werknemer is geplaatst op zijn Facebook-account. Deze post bevatte een door werknemer gemaakte foto van de Master Control Room met als onderschrift: 'Zo lek is alles nu!!! Ik loop gewoon naar binnen hahahaha.' Op 31 januari 2015 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. De aan het ontslag ten grondslag liggende reden was dat werknemer voornoemde foto op Facebook heeft geplaatst en in de post impliciet verwijst naar het incident bij de NOS van 29 januari 2015. De foto met opmerking acht werkgeefster absoluut onbegrijpelijk en ontoelaatbaar en in strijd met de verplichtingen van goed werknemerschap. Met het plaatsen van het bericht heeft werknemer volgens werkgeefster niet alleen zijn verplichtingen uit hoofde van de vaststellingsovereenkomst geschonden (zich niet negatief over elkaar uitlaten), maar ook de geheimhoudingsverplichting uit de geldende cao. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 22.174 bruto, de tussen partijen (in het kader van de vaststellingsovereenkomst) overeengekomen beëindigingsvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft het door haar gestelde onacceptabele gedrag van werknemer in het verleden op geen enkele wijze aangetoond. Zij heeft verder ook niet nader toegelicht welke gedragingen werknemer precies verweten zijn, laat staan dat zij met documentatie heeft aangetoond dat werknemer in het verleden daarop is aangesproken dan wel daarvoor waarschuwingen heeft ontvangen. Het handelen van werknemer op 30 januari 2015 was weliswaar ongepast, maar het handelen op zich levert bij lange na niet een

dringende reden voor ontslag op. Zowel uit de foto zelf als uit het daarbij behorende onderschrift valt op geen enkele wijze de bedrijfsnaam van werkgeefster, laat staan klanten van werkgeefster, af te leiden. Van negatieve uitlatingen jegens derden over werkgeefster, zoals vermeld in de vaststellingsovereenkomst en de cao, is dan ook geen sprake. Ook is niet gebleken dat de plaatsing van het bericht door werknemer op zijn Facebook-account schade heeft toegebracht aan werkgeefster dan wel aan een van haar klanten. Omdat het ontslag op staande voet blijkt het bovenstaande geen stand kan houden, is werkgeefster onverkort gehouden om aan werknemer de overeengekomen beëindigingsvergoeding van € 22.174 bruto te voldoen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:1630

Zaaknummer: 4415800 CV EXPL 15-6760

Rechters: J.L. Sierkstra

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW