

RECHTSPRAAK

werknemer/Rederij Aemstelland B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet (art. 7:681 BW). Werknemer heeft met twee kritische e-mails aan de directeur de grenzen van het gepaste overschreden, maar een en ander levert geen dringende reden op. Vordering tot wedertewerkstelling, gelet op kleine organisatie werkgeefster, afgewezen.

Rederij Aemstelland B.V. (hierna: Rederij Aemstelland) is een onderneming gericht op de Amsterdamse plezierrondvaart met salonboten. Werknemer is bij Rederij Aemstelland in dienst getreden, laatstelijk werkzaam in de functie van schipper/algemeen medewerker reserveringen, bediening en onderhoud. In de loop van 2015 zijn er tussen Rederij Aemstelland en werknemer strubbelingen gerezen over de werktijden van werknemer, zijn salaris en zijn beschikbaarheid. Op 8 december 2015 heeft werknemer een e-mail naar de directeur van Rederij Aemstelland gestuurd. De toonzetting van de e-mail is kritisch ten aanzien van de gang van zaken bij Rederij Aemstelland. Werknemer refereert voorts aan een vraag van de directeur om in te vallen in verband met de (terminale) ziekte van de moeder van een medeschipper bij Rederij Aemstelland en suggereert doorsturen van klanten naar een concurrerende rederij. Een dag later verzendt werknemer een lange e-mail naar Rederij Aemstelland, waarin hij bepaald geen blad voor de mond neemt en nogmaals uitgebreid, in zeer kritische bewoordingen de gang van zaken bij Rederij Aemstelland aan de orde stelt. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt (primair) vernietiging van de opzegging op grond van artikel 7:681 BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft met zijn e-mails de grenzen van het gepaste overschreden, zowel qua inhoud als qua toonzetting. Indien een medewerker van mening is dat zaken beter anders kunnen worden gerealiseerd, dient deze dat op een respectvolle toon aan zijn leidinggevende voor te leggen. Ook als hij al enige tijd gefrustreerd is over een – in zijn ogen – te laag salaris, te weinig (uren) werk of het rooster moet men geen denigrerende mails aan de directeur sturen. Werknemer heeft met andere woorden geen gevoel voor verhouding getoond en dat kan hem worden aangerekend. Anderzijds geldt dat Rederij Aemstelland al langere tijd wist dat bij werknemer onvrede heerste over een aantal aspecten van zijn dienstverband. Niettemin heeft Rederij Aemstelland het dienstverband verlengd. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden tot tevredenheid en ook na de e-mails was Rederij Aemstelland niet genoodzaakt het dienstverband met onmiddellijke ingang op te zeggen; zij had kunnen streven naar een regulier einde van het dienstverband. De arbeidsovereenkomst biedt daartoe de mogelijkheid, nu hierin een tussentijds opzegbeding is

opgenomen. Dat dit in redelijkheid niet van Rederij Aemstelland kon worden gevergd, is thans niet gebleken. Het vorenstaande betekent dat geen dringende reden aanwezig wordt geacht. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet. Rederij Aemstelland heeft geen voorwaardelijke ontbinding verzocht, zodat het dienstverband in beginsel doorloopt tot het overeengekomen einde daarvan. Werknemer heeft voorts wedertewerkstelling gevorderd. Dat zal – gelet op de kleine organisatie van Rederij Aemstelland en de belaste verhoudingen tussen partijen – worden afgewezen. Het wordt aan Rederij Aemstelland gelaten om te bepalen of zij werknemer weer oproept.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:2738

Zaaknummer: EA VERZ 16-124

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J. Bletterman en H.C.H. Ghijsen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW