

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Nuclear Research and Consultancy Group (NRG)

***Ontslag op staande voet wegens het verspreiden van correspondentie met daarin beledigende en/of aanstootgevende inhoud van andere medewerkers niet rechtsgeldig. Toewijzing ontbindingsverzoek werkneemster. Toewijzing (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek werkgever wegens verstoorde arbeidsrelatie.***

Werkneemster is op 24 mei 2012 in dienst getreden bij NRG. De laatste functie die zij vervulde, is die van Management Assistent Business Support. Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens het verspreiden van correspondentie met daarin beledigende en/of aanstootgevende inhoud van andere NRG-medewerkers. Werkneemster vordert vernietiging van het ontslag, loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Zij heeft subsidiair ook een verzoek gedaan om het ontslag op staande voet te vernietigen, om NRG te veroordelen tot doorbetaling van loon, om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, om ten laste van NRG een billijke vergoeding toe te kennen van € 25.000 bruto, en een transitievergoeding te betalen. NRG voert verweer en heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat geen sprake is van een dringende reden. Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster samen met X in de periode half januari tot 10 maart 2016 vijf nieuwsbrieven heeft vervaardigd en heeft verzonden aan een zieke collega. Eveneens staat vast dat de nieuwsbrieven (deels) verzonden en/of suggestieve berichten bevatten over collega's bij NRG en de organisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster hiermee de grenzen van het goed werknemerschap opgezocht en zelf op enkele punten overschreden. Zo staan er bijvoorbeeld berichten over de heer Z, algemeen directeur van NRG, in de nieuwsbrieven, die schadelijk voor hem en de organisatie kunnen zijn indien de berichten door derden zouden worden gelezen. Ook heeft werkneemster in de nieuwsbrieven gebruikgemaakt van foto's van collega's. Weliswaar stelt werkneemster dat zij enkel de nieuwsbrieven aan haar zieke collega heeft verzonden (per post en per e-mail), maar werkneemster miskent daarmee dat met het verzenden van de nieuwsbrieven het risico bestaat dat ook anderen kennis kunnen nemen van de inhoud daarvan. De kantonrechter is derhalve van oordeel dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld, omdat zij eraan voorbij is gegaan dat de roddels, met name over de directeur, leesbaar waren voor derden en dat risico heeft aanvaard. Van de zijde van NRG is

echter niet gesteld dat werknemster zich vaker op deze wijze heeft uitgelaten en daarvoor persoonlijk is gewaarschuwd. Weliswaar heeft zij niet juist gehandeld door nieuwsbrieven te vervaardigen zoals zij heeft gedaan, maar gesteld noch gebleken is dat werknemster hiermee de bedoeling had collega's of de organisatie te beschadigen. Zonder een waarschuwing te geven, is een ontslag op staande voet een te zwaar middel voor een dergelijke overschrijding van het betamelijke dan wel schending van het goed werknemerschap. Het verzoek om vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. De loonvordering wordt toegewezen tot 1 juli 2016, omdat werknemster vanaf die datum elders werkzaam is en niet meer beschikbaar is. Met betrekking tot de gevorderde wedertewerkstelling wordt overwogen dat werknemster ter zitting haar vordering op dit punt heeft ingetrokken.

Het ontbindingsverzoek van werknemster wordt toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door NRG is geen sprake. Er is immers geen sprake van een situatie waarbij NRG het vergaande middel van ontslag op staande voet heeft aangegrepen om een onwerkbaar situatie te creëren. De gevorderde transitievergoeding en de gevorderde billijke vergoeding worden afgewezen. Het tegenverzoek van NRG (ontbindingsverzoek) wordt toegewezen (artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW). De arbeidsovereenkomst wordt onvoorwaardelijk ontbonden, omdat het ontslag op staande voet in deze beschikking vernietigd wordt en de arbeidsovereenkomst dus niet al is geëindigd door dat ontslag.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 18-07-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2016:6515

**Zaaknummer:** 5103085 \ OA VERZ 16-166

**Rechters:** A.K. Korteweg

**Advocaten:** J.G.H. Borgdorff en N. Sluis

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:671c BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW