

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte is uitgegaan van een geldig ontslag op staande voet. In de context bezien diende werkgeefster van haar kant rekening te houden met verhoogde irritatie bij werknemer. Hof wijst transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging alsnog toe. Ook billijke vergoeding toegewezen.

Feiten Werknemer is per 22 juni 2009 in dienst getreden van VOF 1, laatstelijk als zelfstandig werkend kok. Per 18 juli 2016 is het restaurant dat door VOF 1 werd gedreven overgenomen door werkgeefster. Het dienstverband van werknemer is daarbij mee overgegaan. Op 2 augustus 2016 is werknemer op het werkadres verschenen. Hij heeft daar werkzaamheden verricht in verband met de verbouwing van het restaurant die op dat moment plaatsvond. Op enig moment is hij naar huis gegaan. Vervolgens voeren partijen een uitgebreide conversatie per e-mail die er in het kort op neerkomt dat werknemer zich ziek meldt in verband met klachten aan zijn knie. De directeur accepteert deze ziekmelding niet. Ook kondigt werknemer aan zijn arbeidsovereenkomst te willen opzeggen. Op enig moment heeft de directeur geconstateerd dat op Google Maps bij de nieuwe naam van het restaurant, foto's zijn geplaatst van het bouwafval dat van de verbouwing afkomstig is. De directeur heeft op 4 augustus 2016 werknemer hierop aangesproken en verzocht deze foto's van Google Maps te verwijderen. Vervolgens heeft zich een correspondentie ontwikkeld waarbij de directeur zich bedreigd voelt door werknemer. Werknemer heeft onder meer teksten geschreven als: 'ik kom mn statement maken vriend! Weet je met wie je te maken hebt' en 'Weet je hoe graag min brothers bij je komen eten ;)'. Bij e-mail van 6 augustus 2016 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg om een billijke vergoeding en transitievergoeding verzocht. De kantonrechter heeft deze verzoeken afgewezen. Werknemer komt tegen dit vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Met betrekking tot de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen heeft de kantonrechter overwogen dat werknemer met weergegeven schriftelijke uitlatingen geen expliciete dreigementen heeft geuit. De suggestie die daarmee wordt gewekt is ontegenzeggelijk te kenschetsen als bedreiging, aldus de kantonrechter, en daarmee heeft werknemer de grens van het betamelijke ruim overschreden. Werknemer erkent dat hij met enkele uitlatingen de fatsoensnormen heeft overtreden uit ongenoegen over valse beschuldigen aan zijn adres, maar

betwist dat het gaat om ernstige bedreigingen. Het hof is met werknemer van oordeel dat diens bewoordingen moeten worden gezien in de context van het geval. Begrijpelijk is dat werknemer zich onder druk gezet voelde door de opmerking van de directeur dat hij geen werk zou hebben als hij het nieuwe arbeidscontract niet zou tekenen en dat hij zich gedwongen voelde andere werkzaamheden te verrichten dan als kok, ook op andere dan de voor hem gebruikelijke werktijden. In dat licht gezien diende werkgeefster van haar kant rekening te houden met verhoogde irritatie bij werknemer. Aan het normaliseren van de onderlinge verhoudingen draagt dan niet bij dat de directeur de ziekmelding van werknemer op 2 augustus 2016 niet accepteert en hem verwijt niet de juiste procedure te hebben gevolgd. Het hof gaat (zonder tegenbewijs van werkgeefster) ervan uit dat werknemer de foto's niet op Google Maps heeft geplaatst en niet over de kennis en vaardigheid beschikte om die foto's te verwijderen. Door dan met een 'zware disciplinaire maatregel' te dreigen, kon werkgeefster naar het oordeel van het hof een boze reactie van de al geïrriteerde en onder druk gezette werknemer verwachten. De bewoordingen waarmee werknemer aan zijn boosheid uiting heeft gegeven zijn ongepast, en dat erkent hij ook. Dat de directeur de bewoordingen als impliciet dreigement heeft ervaren, kan het hof zich ook voorstellen. In de omstandigheden van dit geval, zoals hiervoor weergegeven, rechtvaardigt dat echter nog geen ontslag op staande voet. De overige verwijten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, leiden het hof niet tot een ander oordeel. Het hof komt dan ook tot het oordeel dat de kantonrechter ten onrechte is uitgegaan van een geldig ontslag op staande voet en daarom ten onrechte de subsidiaire verzoeken van werknemer heeft afgewezen. Nu werkgeefster de omvang van de verzochte vergoeding voor onregelmatige opzegging en transitievergoeding niet heeft betwist, zal het hof deze bedragen toewijzen. Het hof is van oordeel dat er in dit geval van moet worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen, het ontslag op staande voet weggedacht, geen jaar meer zou hebben geduurd. Rekening houdend met de opzegtermijn van twee maanden en de aftrek van de proceduretijd zou de datum waarop de arbeidsovereenkomst na ontbinding eindigt zijn bepaald op 1 januari 2017. Het hof acht niet aannemelijk dat werknemer bij die ontbinding, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding zou hebben gekregen wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, mede gelet op zijn eigen gedrag. Nu de vergoeding voor onregelmatige opzegging strekt tot vergoeding van gemist loon over de geschonden opzegtermijn, is daarmee het deel van de periode tot 1 november 2016 financieel afgedekt. Het hof bepaalt de billijke vergoeding daarom op het bedrag ter hoogte van het gemiste loon over de maanden november en december 2016.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:7633

Zaaknummer: 200.210.667

Rechters: G. van Rijssen, E.B. Knottnerus en M.E.L. Fikkers

Advocaten: N.R. Coffi en P.F. van Esseveldt

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW