

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet. Dringende reden ziet op weigering werknemer om een redelijke instructie van werkgever op te volgen, namelijk om zijn LinkedInprofiel in overeenstemming te brengen met zijn functie van accountmanager New Business. Wél toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 2 augustus 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van accountmanager New Business (hunter). Met ingang van 1 augustus 2016 is werknemer bij werkgever de functie van (Online) Sales, Marketing & PR consultant gaan vervullen. Op 21 augustus 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen en heeft de adjunct-directeur aan werknemer meegedeeld dat werkgever hem niet wilde handhaven als (Online) Sales, Marketing & PR consultant en dat hij weer de volledige werktijd de functie van accountmanager New Business diende te vervullen. Werknemer heeft deze functiewijziging geaccepteerd. Partijen hebben onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is gaan solliciteren naar functies elders. Hij ambieert een marketingfunctie. Daarnaast hebben partijen gecorrespondeerd over de inhoud van het LinkedInprofiel van werknemer. Op maandag 16 oktober 2017 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen.

Oordeel

Kern van het geschil is de vraag of het op 16 oktober 2017 aan werknemer gegeven ontslag op staande voet vernietigd dient te worden. Uit de ontslagbrief van 17 oktober 2017 blijkt dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet de aanhoudende weigering van werknemer is geweest om een redelijke instructie van werkgever op te volgen, namelijk om zijn LinkedInprofiel in overeenstemming te brengen met zijn functie van accountmanager New Business. Werkgever heeft werknemer op 21 september 2017 verzocht om zijn functie aan te passen bij zijn profiel, op 26 september 2017 verzocht zijn LinkedInprofiel aan te passen en op 3 oktober 2017 om zijn sociale media-uitingen aan te passen aan zijn huidige functie. Die verzoeken zijn nadien nog herhaald. Voor zover werknemer na ontvangst van de e-mail van 21 september 2017 in de veronderstelling verkeerde dat hij slechts zijn functienaam diende te wijzigen, had het hem in ieder geval na ontvangst van de e-mails van 26 september 2017 en 3 oktober 2017 duidelijk moeten zijn dat het verzoek van werkgever niet enkel zag op het

wijzigen van de functienaam maar ook op het wijzigen van de kopregel. Uit de inhoud en de strekking van de door en namens werkgever aan werknemer gezonden verzoeken en sommaties is voldoende duidelijk dat het de bedoeling was dat werknemer zijn gehele LinkedInprofiel, waaronder de kopregel, zou aanpassen aan zijn gewijzigde functie. Het staat vast dat werknemer niet aan deze verzoeken en sommaties heeft voldaan. De feiten leveren een dringende reden op voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet. Werkgever hoefde niet te blijven accepteren dat werknemer zich naar buiten toe bleef presenteren als verantwoordelijk voor de marketing en PR van zijn bedrijf. Gelet op het voorgaande is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer op 16 oktober 2017 om een dringende reden onverwijld opgezegd, zodat het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden afgewezen. Hetzelfde geldt voor de door werknemer verzochte wedertewerkstelling, loonvordering en de daaraan gekoppelde nevenvorderingen. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven, omdat daarvoor een dringende reden aanwezig was. Een dringende reden valt evenwel niet zonder meer samen met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Het genoemde handelen van werknemer ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet in de lijn van de voorbeelden genoemd in de wetsgeschiedenis, op grond waarvan sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het handelen van werknemer is opzettelijk geweest en kinderachtig, maar vond plaats tegen de achtergrond van onderhandelingen over het einde van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever. Dat betekent dat de transitievergoeding wel verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2076

Zaaknummer: 6534701 UE VERZ 17-517 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: S.H.S. ten Haaf en D.M. Veerman

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:686a lid 4 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:673 BW