

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

***Tweemaal ontslag op staande voet werknemer houdt geen stand.
Minder zware sanctie op verweten gedragingen had volstaan.
Loonvordering in kort geding toegewezen.***

Feiten

Sedert 18 oktober 2015 is werknemer opnieuw bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd. Bij brief van 10 januari 2019 heeft werkgever werknemer schriftelijk (nogmaals) meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen, omdat hij op 7 januari 2019 de werkgever grovelijk heeft beledigd, ook nog in het bijzijn van meerdere klanten, en door zijn houding de werkgever ernstig heeft bedreigd, alsmede omdat hij hardnekkig heeft geweigerd te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten die de werkgever heeft gegeven. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen. Bij brief van 11 januari 2018 heeft werknemer een brief gestuurd aan werkgever, zijn zoon, de bedrijfsleider en vier collega's waarin hij zich uitlaat over werkgever. Bij brief van 14 januari 2019 heeft werkgever werknemer opnieuw (voorwaardelijk) op staande voet ontslagen, omdat werknemer zich zeer lasterlijk uitlaat over werkgever. Werkgever blijft erbij dat het eerder gegeven ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven maar dat het sturen van de brieven op zichzelf eveneens een grondslag is voor een ontslag op staande voet. Werknemer heeft wederom de nietigheid van het ontslag ingeroepen en vordert in kort geding betaling van het (achterstallige) loon.

Oordeel

Eerste ontslag op staande voet

Werkgever is niet specifiek ingegaan op het verwijt dat werknemer redelijke opdrachten niet zou hebben opgevolgd, noch heeft hij het verder onderbouwd, zodat dit voorval het ontslag op staande voet op geen enkele manier kan dragen. Datzelfde geldt voor het verwijt dat werknemer zich dreigend jegens werkgever zou hebben gedragen en hem grovelijk zou hebben beledigd in het bijzijn van derden. Niet gebleken is van uitlatingen die een dermate laakbaar karakter hebben, dat deze op zich zelf beschouwd het nemen van een zware maatregel als een ontslag op staande voet rechtvaardigen, ook niet in samenhang beschouwd met het eventueel niet hebben opgevolgd van een redelijk bevel of opdracht van werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgever aangedragen feiten en omstandigheden onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet.

Tweede ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met zijn uitlatingen niet alleen de grenzen van het goed werknemerschap heeft opgezocht, maar die grenzen zelfs aanmerkelijk heeft overschreden. Hoezeer ook laakbaar, aan – alleen – een dergelijk handelen kan in dit geval niet een zodanig gewicht worden toegekend dat dit een ontslag op staande voet met al zijn gevolgen rechtvaardigt. De kantonrechter heeft de cultuur waarbinnen partijen opereren meegewogen. Niet weersproken is dat werkgever jegens werknemer in het verleden ook wel eens buitengewoon grof taalgebruik heeft gebezigd. In een milieu waarin dergelijk taalgebruik kennelijk getolereerd wordt en waar niet iedere (beledigende) uiting op een goudschaaltje wordt gewogen, kan een bepaald handelen minder snel als verwijtbaar gekwalificeerd worden. Verder is van belang dat partijen voorafgaand aan de onverwijld opzegging niet met elkaar hebben gesproken en daardoor geen sprake is geweest van hoor en wederhoor. Het een werknemer in de gelegenheid stellen om zijn visie hierop te geven vormt weliswaar geen voorwaarde voor een ontslag op staande voet, maar het niet bieden van die gelegenheid getuigt niet van goed werkgeverschap. Voorts is de duur van het dienstverband van belang alsmede het feit dat niet gebleken is van enige ontevredenheid over het functioneren van werknemer van belang en het onmiskenbare gevolg dat werknemer vooralsnog niet in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering. Geconcludeerd moet worden dat in dit geval een dringende reden voor onverwijld opzegging ontbreekt, en dat een andere – minder verstrekkende – maatregel hier had volstaan, temeer nu niet gebleken is van eerder getroffen disciplinaire maatregelen. De vordering tot betaling van het (achterstallig) loon zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:1535

Zaaknummer: 7478204

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en R.R.J.W. Delsing

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 254 Rv