

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens beledigende uitingen niet rechtsgeldig. Hoewel de uiting als beledigend/discriminerend opgevat kan worden is die onder deze omstandigheden geen grond voor ontslag op staande voet. Toekenning billijke vergoeding van € 1000.*Feiten*

Werkneemster is sinds 9 oktober 2017 in dienst van werkgeefster. In een gesprek met haar teamleider op 19 mei 2022 heeft werkneemster gezegd dat de assistent-teamleider “staat te springen als een aap”. Deze assistent-teamleider heeft een Nigeriaanse achtergrond. Op 20 mei 2022 heeft werkneemster in de Whatsapp-groep van de werknemers van werkgeefster twee afbeeldingen geplaatst over de rol van een leidinggevende en de kenmerken van een slechte baas. Werkneemster is op 20 mei 2022 op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag en beledigende uitspraken. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding voor het geval dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Oordeel

Werkneemster heeft op de mondelinge behandeling gezegd inmiddels nieuw werk te hebben gevonden en niet meer terug te willen keren naar werkgeefster, waarmee vaststaat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 20 mei 2022. Uit de ontslagbrief blijkt dat de gebeurtenissen op 19 en 20 mei 2022 aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Verder is in de ontslagbrief nog melding gemaakt van waarschuwingen uit het verleden, specifiek over het beledigen en ondermijnen van gezag van collega's en leidinggevendens. Deze redenen fixeren de ontslaggrond. Werkneemster en haar collega's werken in een grote fabriekshal, waar zij producten van de lopende band moeten pakken, in kratten moeten doen en dit moeten opstapelen. Werkneemster dient zich daarom snel voort te bewegen van de ene naar de andere lopende band en dit is door haar leeftijd soms lastig. In mei 2022 heeft de leidinggevende van werkneemster kratten verplaatst waardoor ze nog grotere afstanden moest afleggen. Toen zij hierover klaagde bij haar teamleider, zei hij haar dat ze mocht vertrekken als het haar niet beviel. Werkneemster heeft erkend dat ze zich kan voorstellen dat haar opmerking over de assistent-teamleider anders is overgekomen dan ze had bedoeld. Wat ze bedoeld had, was dat de assistent-teamleider door het verplaatsen van de kratten door de teamleider, net als zijzelf, gedwongen werd om van de ene naar de andere band te springen “als een aap” terwijl ze de kratten vasthield. Tegen de achtergrond van de hiervoor geschetste omstandigheden vormt deze uitspraak, hoe discriminerend en/of

kwetsend een en ander op zichzelf genomen ook kan zijn overgekomen, naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Aan het ontslag op staande voet zijn nog twee andere redenen ten grondslag gelegd, namelijk (1) het verzenden van twee Whatsapp-berichten en (2) de eerdere waarschuwingen voor het beledigen en ondermijnen van gezag. Niet vermeld is in de ontslagbrief dat de genoemde redenen ieder voor zich het ontslag op staande voet kunnen dragen. Werkgeefster heeft ook niet aangevoerd dat dit mondeling aan werkneemster zou zijn gezegd. Omdat de uitlating over de assistent-teamleider niet kwalificeert als dringende reden, zou daarom kunnen worden betoogd dat alleen hierom al geen sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Zelfs echter als werkgeefster dat wel had aangevoerd, hadden deze redenen niet tot een geldig ontslag op staande voet geleid. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is aldus geen sprake. Omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werkneemster onregelmatig opgezegd. Werkneemster heeft daardoor recht op de gefixeerde schadevergoeding. Ook heeft werkneemster niet ernstig verwijtbaar gehandeld, waardoor zij recht heeft op een transitievergoeding. Tot slot maakt werkneemster aanspraak op een billijke vergoeding. Werkneemster heeft zich neergelegd bij het einde van de arbeidsovereenkomst per 20 mei 2022, maar als ze dit niet had gedaan dan was het maar de vraag geweest hoe lang werkneemster nog gewerkt zou hebben voor werkgeefster nu het werk haar, door haar leeftijd, fysiek steeds zwaarder viel. Ook mentaal was het belastend door de gespannen verhouding met de teamleider en assistent-teamleider. Bovendien zijn de uitlatingen die werkneemster heeft gedaan wel verwijtbaar, waardoor voorspelbaar is dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst was toegewezen zonder toekenning van een billijke vergoeding. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 1000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3918

Zaaknummer: 10004061 ME VERZ 22-90 RD/960

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: R. Odekerken en E.F.J. van West

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:672 lid 11 BW