

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Utlatingen werknemer hangen samen met arbeidsongeschiktheid en verloop van het re-integratietraject. Ontbindingsverzoek ook afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 16 januari 2006 in dienst bij werkgeefster. Sinds 30 maart 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft in de periode van februari-april 2023 tweemaal het loon van werknemer stopgezet, omdat werknemer onvoldoende zou meewerken aan zijn re-integratie. De bedrijfsarts heeft over beide loonstopzettingen geoordeeld dat die onterecht zijn opgelegd. Op 3 mei 2023 is aan werknemer een crisismaatregel opgelegd, waarna hij een aantal dagen gedwongen opgenomen is geweest in een GGZ-instelling. Op 3 juli 2023 heeft werknemer van werkgeefster een officiële waarschuwing ontvangen, omdat hij zich (in de periode van april-juni 2023) op zijn Facebookpagina meerdere keren op een negatieve en schadelijke wijze zou hebben uitgelaten over werkgeefster. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer voor soortgelijk gedrag een tweede officiële waarschuwing ontvangen. Tijdens een gesprek op 4 december 2023 is werknemer op staande voet ontslagen door werkgeefster, omdat hij recent op zijn Facebookpagina weer negatieve en schadelijke uitlatingen over werkgeefster zou hebben geplaatst. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de opzegging van 4 december 2023 te vernietigen en werkgeefster te veroordelen om hem te werk te stellen, althans de re-integratieverplichtingen te hervatten. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

Werkgeefster heeft aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer zich voor de derde keer, na twee keer gewaarschuwd te zijn, in strijd met de gedragsregels negatief over werkgeefster heeft uitgelaten op zijn Facebookpagina. De uitlatingen die aan de eerste twee waarschuwingen ten grondslag liggen, heeft werkgeefster niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. De berichten die tot het ontslag op staande voet hebben geleid zijn in vergelijking met de eerdere berichten die werknemer op zijn Facebookpagina heeft geplaatst (en waar werkgeefster heeft volstaan met een officiële waarschuwing) een stuk korter, minder ernstig van toon en zijn niet aan specifieke personen gericht binnen werkgeefster. Maar van doorslaggevend belang is dat hier geen sprake is van een dringende reden en dat werkgeefster voorbij is gegaan aan de relevante omstandigheden en daarmee aan de context die tot deze uitlatingen hebben geleid. Deze uitlatingen van werknemer houden namelijk verband met de arbeidsongeschiktheid en de obstakels in het re-integratietraject. De kantonrechter vindt dat werkgeefster gelet op de hiervoor beschreven relevante

omstandigheden, geen dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

(Voorwaardelijke) ontbinding

Omdat het ontslag op staande voet is vernietigd komt de kantonrechter toe aan beoordeling van het voorwaardelijke verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wijst de verzoeken (op de e-, g- en i-grond) tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af. Werknemer is arbeidsongeschikt, zodat een opzegverbod tijdens ziekte geldt. Op werkgeefster rust daarom de bewijslast aan te tonen dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Omdat werkgeefster aan al haar verzoeken de uitlatingen van werknemer ten grondslag heeft gelegd, rust meer specifiek op werkgeefster de bewijslast aan te tonen dat werknemer de uitlatingen (op deze wijze) ook zou hebben geuit indien hij niet ziek was uitgevallen. Werkgeefster is hierin niet geslaagd, temeer nu een verband lijkt te bestaan tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer. De re-integratie van werknemer moet kortom worden hervat.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2351

Zaaknummer: 10899590

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: C.A. Fokker en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:671b BW