



Zijn uitingen via sociale media altijd een reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst of ontslag op staande voet?

**Toetsing van:
Afstuderen
HBR-4-AS17-AS**

Aantal woorden: 14.910

Hogeschool Leiden	Opleiding HBO-Rechten
Marjolein van Biemen – s1094322	Onderzoeksdocent: mw. I. van Mierlo-Groot Afstudeerbegeleider: dhr. V. Jongste Afstudeerorganisatie: Haagrecht Advocaten Praktijkbegeleider: mw. mr. A.C.E.G. Cordesius
Klas 4C	Reguliere kans 18 juni 2019 Collegejaar 2018-2019

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek "Zijn uitingen via sociale media altijd een reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst of ontslag op staande voet?" Dit onderzoek is geschreven in opdracht van Haagrecht Advocaten en is het eindresultaat na vier jaar studeren aan de Hogeschool Leiden.

Graag wil ik in dit voorwoord een aantal personen bedanken. Allereerst wil ik mevrouw Annette Cordesius van Haagrecht Advocaten bedanken voor het vertrouwen en de kans die zij mij heeft geboden om mij te begeleiden. Tevens wil ik mijn onderzoeksdocent mevrouw Ingrid van Mierlo en afstudeerbegeleider meneer Vincent Jongste bedanken voor de feedback, het vertrouwen en de hulp. Ten slotte wil ik ook mijn familie en vrienden bedanken voor hun motiverende woorden.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Marjolein van Biemen

Leiden, 18 juni 2019

Samenvatting

Het is voor arbeidsrechtadvocaten en juristen belangrijk om op de hoogte te blijven van alle ontwikkelingen op het gebied van het arbeidsrecht. Ook voor werkgevers blijft het arbeidsrecht lastige materie, vooral wanneer het gaat om het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of ontslag op staande voet. In dit onderzoek is onderzocht of uitingen via sociale media altijd een reden kunnen zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst of een ontslag op staande voet.

De centrale vraag in dit onderzoek is:

Wat kan Haagrecht Advocaten haar (werkgevers)cliënten adviseren over de vraag wanneer uitingen via sociale media al dan niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW of ontslag op staande voet op grond van art. 7:677 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

Voor de beantwoording van de centrale vraag is gekeken naar de relevante wet- en regelgeving en literatuur. Daarnaast is er een uitgebreide jurisprudentieanalyse verricht. Door middel van het analyseren van de jurisprudentie is onderzocht welke feiten en omstandigheden ervoor zorgen dat de rechter een ontslag op staande voet of een ontbindingsverzoek op de e-grond wegens uitingen op sociale media als rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig beoordeelt. Er zijn in totaal tweeëndertig uitspraken geanalyseerd en hierbij is gebruik gemaakt van de meeste recente uitspraken.

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren eindigen. Een van de ontslaggronden is verwijtbaar handelen of nalaten oftewel ontbinding op de e-grond. Zowel de wet als de wetsgeschiedenis geven beide geen duidelijke omschrijving van dit begrip en daarom is het aan de kantonrechter om dit begrip verder in te vullen. Naast ontbinding staat ook nog de optie ontslag wegens een dringende reden oftewel ontslag op staande voet open voor zowel de werkgever als werknemer. Bij een ontslag op staande voet moet sprake zijn van een dringende reden. Een dringende reden wordt gevormd door eigenschappen of gedragingen van een werknemer (of werkgever) die als gevolg hebben dat van de werkgever (of werknemer) niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de literatuur blijkt dat de kantonrechter rekening houdt met alle omstandigheden van het geval. Ten slotte heeft de jurisprudentieanalyse meer duidelijkheid gegeven over de vraag welke feiten en omstandigheden nog meer een rol spelen bij de beoordeling van de rechter. Uit de analyse blijkt dat veelal bedreigende en intimiderende uitingen op sociale media snel

leiden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Daarnaast spelen bij zowel de ontbindingsverzoeken als bij de ontslagen op staande voet de functie, een (sociale-media)beleid en een waarschuwing een belangrijke rol.

Naar aanleiding van de conclusies zijn er vier aanbevelingen geformuleerd voor Haagrecht Advocaten die zij kunnen gebruiken bij het adviseren van haar (werkgevers)cliënten. Er is aanbevolen om duidelijk in beeld te brengen hoe ernstig de uitingen via sociale media zijn, want de inhoud van de uiting is bepalend in de beoordeling. Daarnaast is aanbevolen om de werkgevers te adviseren een beleid omtrent sociale media op te stellen en om de werknemer te voorzien van een - met voorkeur schriftelijke - waarschuwing. Ten slotte is een aanbeveling gedaan over de vraag wanneer een ontslag op staande voet het beste advies is als het gaat om uitingen via sociale media of wanneer het beter is om een ontbindingsverzoek in te dienen.

Inhoudsopgave

Afkortingen.....	7
Begrippenlijst.....	8
Hoofdstuk 1: Inleiding	9
1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse	9
1.2 Doelstelling.....	13
1.3 Centrale vraag en deelvragen	13
1.4 Begrippen operationaliseren.....	14
1.5 De onderzoeksmethode	14
1.6 Leeswijzer	15
Hoofdstuk 2: Juridisch kader	16
2.1 Verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer	16
2.1.1 Ontbindingsverzoek van de werkgever	16
2.1.2 E-grond	17
2.1.3 Tussenconclusie.....	19
2.2 Ontslag op staande voet.....	20
2.2.1 Voorwaarden.....	20
2.2.2 Dringende reden.....	21
2.2.3 Alle omstandigheden van het geval	22
2.2.4 Gevolgen.....	23
2.2.5 Tussenconclusie.....	24
Hoofdstuk 3: Resultaten.....	25
3.1 Ontslag op staande voet wegens uitingen op sociale media	25
3.1.1 Gebeurtenis	25
3.1.2 Functie en duur arbeidsovereenkomst	27
3.1.3 Persoonlijke omstandigheden	28
3.1.4 Beleid.....	29
3.1.5 Hoor en wederhoor	30
3.1.6 Waarschuwing	31
3.1.7 Excuses	32
3.1.8 Seksuele intimidatie	33
3.1.9 (Ernstige) bedreiging/geweld	34
3.1.10 Overige	35
3.1.11 Tussenconclusie.....	35
3.2 Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) wegens uitingen op sociale media	37

3.2.1 Gebeurtenis	37
3.2.2 Functie en duur arbeidsovereenkomst	38
3.2.3 Persoonlijke omstandigheden	39
3.2.4 Beleid	40
3.2.5 Hoor en wederhoor	41
3.2.6 Waarschuwing	41
3.2.7 Excuses	42
3.2.8 Seksuele intimidatie	43
3.2.9 (Ernstige) bedreiging/geweld	43
3.2.10 Overige	43
3.2.11 Tussenconclusie	44
Hoofdstuk 4: Conclusie	46
4.1 Conclusie theoretisch-juridische deelvragen	46
4.2 Conclusie jurisprudentieanalyse	47
Hoofdstuk 5: Aanbevelingen	50
Literatuurlijst	52
Jurisprudentielijst	53
Bijlage 1: Topics	54
Bijlage 2: Analyse uitspraken ontslag op staande voet rechtsgeldig	55
Bijlage 3: Analyse uitspraken ontslag op staande voet niet-rechtsgeldig	62
Bijlage 4: Analyse uitspraken ontbinding e-grond rechtsgeldig	70
Bijlage 5: Analyse uitspraken ontbinding e-grond niet-rechtsgeldig	73

Afkortingen

Art.	Artikel
BW	Burgerlijk Wetboek
MvT	Memorie van toelichting
UWV	Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WW	Werkloosheidswet

Begrippenlijst

Sociale media

Onder sociale media worden websites en platformen verstaan, waarbij gebruikers via het internet zelf verantwoordelijk zijn voor de inhoud die zij op hun sociale media schrijven. Ook zijn sociale media websites die mogelijkheden bieden om contacten te onderhouden. Voorbeelden van sociale media zijn websites zoals Facebook, Instagram, Twitter en LinkedIn maar ook forums, weblogs en wiki's.¹

¹ Marketingtermen, 'Sociale media', te vinden op www.marketingtermen.nl (laatst geraadpleegd op 10 juni 2018)

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

De afstudeerorganisatie

De opdrachtgever van dit afstudeeronderzoek is Haagrecht Advocaten. Haagrecht Advocaten helpt zowel particulieren als ondernemers met het voorzien van juridisch advies en bijstand in juridische procedures. Haagrecht Advocaten telt dertien advocaten die gespecialiseerd zijn in diverse rechtsgebieden. Mevrouw mr. A. (Annette) Cordesius is advocaat bij Haagrecht Advocaten en tevens afstudeerbegeleider gedurende dit afstudeeronderzoek. Zij staat onder andere werkgevers bij met arbeidsrechtelijke kwesties die spelen in hun ondernemingen. Het is voor mr. Cordesius daarom belangrijk om op de hoogte te blijven over alle ontwikkelingen op het gebied van het arbeidsrecht, zodat zij haar cliënten zo goed mogelijk kan adviseren.

Casus

“Een bericht op Facebook of een tweet waarin iemand zijn baas uitmaakt voor klootzak. Maar ook een foto plaatsen terwijl je bent ziek gemeld; veel mensen gaan de fout in op sociale media. En dat kan reden zijn voor ontslag.”²Ook anno 2019 gebeurt het regelmatig dat een werkgever zijn werknemer ontslaat wegens uitingen die gedaan worden via sociale media.

Inleiding

Een goede arbeidsrelatie is belangrijk. Een goede verhouding tussen de werkgever en de werknemer en het vertrouwen tussen hen is belangrijk om de samenwerking te laten slagen. Maar het komt wel eens voor dat een werknemer zich onbehoorlijk uitlaat tegenover zijn werkgever, een collega of een klant via sociale media. Daarnaast hebben ook rechters zich de afgelopen jaren steeds meer over het gebruik van sociale media moeten buigen. Werkgevers hebben er belang bij dat hun werknemers zich op sociale media niet negatief uitlaten over hen of misbruik maken van hun bevoegdheid om bijvoorbeeld berichten en/of foto's te verspreiden.³ Werkgevers weten de verschillende sociale media steeds vaker en beter in te zetten in ontslagzaken. Bijvoorbeeld voor het opbouwen van hun ontslagdossier. Nieuwsuur deed in 2016 een onderzoek onder bijna duizend leden van de VAAN, de Vereniging van arbeidsrecht advocaten. Dit onderzoek

² Nieuwsuur, 'werkgever graaf en kijkt mee op sociale media', 12 maart 2016, te vinden op www.nos.nl/nieuwsuur (laatst geraadpleegd op 11 april 2018)

³ Van de Graaf 2018, p. 552

ging over de rol van sociale media in ontslagzaken anno 2016. Voor dit onderzoek vulden 300 arbeidsrechtadvocaten de enquête in. Driekwart van deze arbeidsrechtadvocaten gaf aan dat zij wel eens met een ontslagzaak te maken hebben gehad waarin sociale media een rol speelde. De helft van de arbeidsrechtadvocaten die hiermee te maken heeft gehad ziet daarnaast ook een toename in dit soort ontslagzaken. Het gaat in dit soort ontslagzaken bijvoorbeeld om uitingen over werkgevers, berichten die geplaatst worden tijdens of bij ziekte en over racistische uitingen. Ten slotte wordt ook het beledigen van collega's genoemd of het schenden van het relatiebeding, bijvoorbeeld door contacten van LinkedIn te behouden.⁴ Vaak zijn deze uitingen zo ernstig, dat een werkgever nog wel eens over wil gaan tot een ontslag op staande voet of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Maar hoe oordeelt de rechter in dit soort zaken? En wat moet je als werkgever nu eigenlijk precies doen in zo'n situatie en met welke omstandigheden dien je rekening te houden? Dit zijn een aantal vragen waarvan het van belang is dat een werkgever hiervan op de hoogte is, omdat een niet-rechtsgeldig beoordeeld ontslag op staande voet negatieve gevolgen heeft voor een werkgever.

Aanleiding en praktijkprobleem

Het is voor werkgevers lastig om te bepalen wanneer verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst of wanneer er wel of niet een ontslag op staande voet kan worden gegeven. Welke voorwaarden gelden er en met welke feiten en omstandigheden moet er rekening gehouden worden? In dit onderzoek is daarom onderzocht wanneer uitingen via sociale media al dan niet leiden tot ontslag of ontbinding. Hiervoor is onderzoek gedaan naar wanneer uitingen via sociale media op grond van artikel (hierna: art.) 7:669 lid 3 sub e Burgerlijk Wetboek (Hierna: BW) door de kantonrechter als rechtsgeldig worden beoordeeld en wanneer ze als niet-rechtsgeldig beoordeeld worden en welke feiten en omstandigheden hierbij een rol spelen. Ook is onderzoek gedaan naar wanneer uitingen via sociale media op grond van art. 7:677 jo. 7:678 BW door de kantonrechter als rechtsgeldig worden beoordeeld en wanneer ze als niet-rechtsgeldig beoordeeld worden en wat de afwegingen van de kantonrechter hiervoor waren. De werkgever kan naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek uiteindelijk beter geïnformeerd worden door de (arbeidsrecht)advocaten van Haagrecht Advocaten over wanneer uitingen via sociale media al dan niet leiden tot een ontbinding op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of ontslag op staande voet. Ook kunnen zij de werkgever adviseren over wat de werkgever moet doen om tot een geslaagd verzoek te komen.

⁴ Nieuwsuur, 'werkgever graaft en kijkt mee op sociale media', 12 maart 2016, te vinden op www.nos.nl/nieuwsuur (laatst geraadpleegd op 11 april 2018)

Juridische achtergrond

Een werkgever kan op verschillende manieren proberen de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer te beëindigen. Dit kan de werkgever bijvoorbeeld doen door een ontbindingsverzoek via de kantonrechter, met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV), met een beëindigingsovereenkomst of de werkgever kan de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer per direct opzeggen, er is dan sprake van een ontslag op staande voet.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het is dwingend voorgeschreven wanneer een werkgever de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan verzoeken. Er zijn diverse ontslagredenen die aan de kantonrechter ter beoordeling kunnen worden voorgelegd. Een werkgever kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter voorleggen bij ontslaggronden die zijn gelegen in de persoon van de werknemer (art. 7:671b lid 1 sub a BW), zoals opgesomd in art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW of bij ontslaggronden die zijn gelegen in het verval van de arbeidsplaats of langdurige arbeidsongeschiktheid indien er sprake is van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheden, art. 7:669 lid 3 sub a en b BW.⁵

Verwijtbaar handelen of nalaten

Bij de vraag of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt er gekeken naar de aard en de ernst van het handelen en/of het nalaten, de gevolgen van de verzochte ontbinding voor de werknemer, de leeftijd van de werknemer en ten slotte naar de lengte van het dienstverband. Het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer moet zodanig ernstig zijn dat er van de werkgever niet gevergd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer kan laten voortduren.⁶ In de situatie waarbij het verwijtbaar handelen of nalaten de grondslag vormt voor het ontslag, speelt het al dan niet kunnen herplaatsen van de werknemer geen rol. In dit geval is het ontslag namelijk een sanctie op ontoelaatbaar gedrag.⁷

Ontslag op staande voet

Zowel een werkgever als een werknemer hebben de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen als er sprake is van een dringende reden, art. 7:677 BW. Er wordt ook wel gesproken over een ontslag op

⁵ Van de Graaf 2018, p. 413

⁶ Van de Graaf 2018, p. 417

⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 45

staande voet. Indien er sprake is van een ontslag op staande voet, dan is er geen toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter vereist, art. 7:671 lid 1 sub c BW. Ook hoeft er bij een ontslag op staande voet geen opzegtermijn in acht te worden genomen.⁸ Er gelden wel een aantal voorwaarden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Er moet namelijk sprake zijn van een dringende reden, deze dringende reden moet direct zijn medegedeeld én het ontslag moet direct worden gegeven. Een ontslag op staande voet kan dus niet met ingang van een bepaalde datum in de toekomst worden gegeven.⁹

Onder een dringende reden wordt verstaan *“eigenschappen of gedragingen van een werknemer of werkgever die tot gevolg hebben dat van de werkgever of de werknemer niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”*¹⁰ Wat een dringende reden is, wordt voor de werkgever omschreven in art. 7:678 BW en voor de werknemer in art. 7:679 BW. Deze artikelen geven een algemene formule. Voor de werkgever zijn het *“daden, eigenschappen of gedragingen”* van de werknemer. Voor de werknemer zijn het *“zodanige omstandigheden”*. Het verschil in deze algemene formules kan tot gevolg hebben dat een bepaald voorval van de ene partij wel en van de andere partij geen dringende reden oplevert.¹¹ De dringende redenen die zijn opgesomd in art. 7:678 BW betreffen voorbeelden. Ook ander soort gedrag dan in het artikel is genoemd, kan leiden tot een ontslag op staande voet. Er wordt dan ook gesproken over een enuntiatieve opsomming. Dit betekent met andere woorden een voorbeeldgevende opsomming.¹²

Wanneer een werkgever zijn werknemer op staande voet ontslaat, dan moet er sprake zijn van een objectieve dringende reden en een subjectieve dringende reden. Met een objectieve dringende reden wordt een gedraging bedoeld die door geen enkele andere werkgever getolereerd zou worden. Het gaat hierbij om gedragingen van de werknemer zelf. Gedragingen van zijn familieleden kunnen hem niet worden toegekend.¹³ Bij een subjectieve dringende reden gaat het erom dat de gedraging van de werknemer voor déze werkgever absoluut ontoelaatbaar is, gegeven de omstandigheden van het geval.¹⁴

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 49

⁹ Van de Graaf 2018, p. 442

¹⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p.49

¹¹ Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/426

¹² Van de Graaf 2018, p. 443

¹³ Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/426

¹⁴ Van de Graaf 2018, p. 443-444

1.2 Doelstelling

Het doel van dit afstudeeronderzoek is om een advies voor Haagrecht Advocaten op te stellen, waarvan zij gebruik kunnen maken indien zij hun (werkgevers)cliënten dienen te adviseren over wanneer uitingen via sociale media al dan niet kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst of een ontslag op staande voet. Dit onderzoek is verricht door het onderzoeken van relevante wet- en regelgeving, literatuur en het analyseren van jurisprudentie. Dit onderzoek zal zich niet op de formele criteria van het ontslag op staande voet richten, maar op de inhoudelijke/materiele criteria.

Het doel is daarnaast om door middel van jurisprudentieanalyse te onderzoeken wanneer de rechter vindt dat uitingen via sociale media een gegronde reden zijn om over te gaan tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW of op grond van ontslag op staande voet door middel van een dringende reden, zoals vermeld in art. 7:677 BW. Voor de analyse van de jurisprudentie is gebruik gemaakt van recente uitspraken (periode 2011-2019) zodat het onderzoek een betrouwbaar en goed beeld geeft en het dit onderzoek het meest actueel maakt.

1.3 Centrale vraag en deelvragen

Centrale vraag

Wat kan Haagrecht Advocaten haar (werkgevers)cliënten adviseren over de vraag wanneer uitingen via sociale media al dan niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW of ontslag op staande voet op grond van art. 7:677 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

Theoretisch-juridische deelvragen

1. Wanneer is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW blijkens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?
2. Wat houdt een ontslag op staande voet in blijkens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?

Praktijkgerichte deelvragen

3. Welke feiten en omstandigheden zorgen er voor dat het ontslag op staande voet wegens uitingen op sociale media als rechtsgeldig wordt beoordeeld blijkens jurisprudentieonderzoek?
4. Welke feiten en omstandigheden zorgen er voor dat het ontslag op staande voet wegens uitingen op sociale media als niet-rechtsgeldig wordt beoordeeld blijkens jurisprudentieonderzoek?
5. Welke feiten en omstandigheden zorgen er voor dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten wegens uitingen op sociale media als rechtsgeldig wordt beoordeeld blijkens jurisprudentieonderzoek?
6. Welke feiten en omstandigheden zorgen er voor dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten wegens uitingen op sociale media als niet-rechtsgeldig wordt beoordeeld blijkens jurisprudentieonderzoek?

1.4 Begrippen operationaliseren

Sociale media

In dit onderzoek wordt er onder dit begrip verstaan: Facebook, Hyves, Twitter, YouTube, Snapchat, Skype, Whatsapp, LinkedIn, Messenger, E-mail en Internetfora.

Uitingen

In dit onderzoek wordt er onder dit begrip verstaan uitspraken en/of gedragingen van werknemers.

1.5 De onderzoeksmethode

Theoretisch-juridische onderzoeksvragen

Voor de beantwoording van deelvragen **1** en **2** is gebruik gemaakt van relevante wet- en regelgeving en recente literatuur. Door middel van dit onderzoek is in kaart gebracht wanneer sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer en wat ontslag op staande voet is. Voor de beantwoording van deze deelvragen is gebruik gemaakt van de wetsartikelen in afdeling 9, titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast is de wetsgeschiedenis gebruikt, namelijk Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3. Ten slotte zijn er voor de beantwoording van de theoretisch-juridische deelvragen een aantal vaktijdschriften en vier boeken gebruikt. Zie hiervoor de literatuurlijst.

Praktijkonderzoeksvragen

Voor de beantwoording van deelvragen **3** t/m **6** is jurisprudentie geanalyseerd. Voor de beantwoording welke feiten en omstandigheden er voor zorgen dat rechters bepalen dat een ontslag of ontbinding rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig is beoordeeld heb ik zo veel mogelijk relevante jurisprudentie geanalyseerd. Ter voorbereiding voor het jurisprudentieonderzoek is er gezocht naar uitspraken van rechtbanken en gerechtshoven. Het streven was om te zoeken naar recente uitspraken (periode 2011-2019), zodat het onderzoek een betrouwbaar en goed beeld geeft en het dit onderzoek het meest actueel maakt. Dit is uiteindelijk gelukt. In totaal zijn er **32** uitspraken gevonden. In de jurisprudentielijst staan de uitspraken die voor dit onderzoek zijn geanalyseerd. Door het analyseren van dit aantal uitspraken is dit onderzoek het meest betrouwbaar. In de uitspraken is onderzocht wat de overeenkomsten en de verschillen zijn in de uitspraken.

Voor het analyseren van de uitspraken is er gebruik gemaakt van topics. In bijlage 2 staan de topics vermeld. Tijdens het onderzoek is een van de topics veranderd, omdat deze na het analyseren niet relevant bleek te zijn. Dit was het topic aard en duur van de overeenkomst. Onder aard werd allereerst verstaan of er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Dit topic is veranderd naar functie en duur arbeidsovereenkomst, omdat de functie (en duur) relevanter bleek.

1.6 Leeswijzer

Het afstudeeronderzoek bestaat uit zes hoofdstukken. Hoofdstuk 1 weergeeft de inleiding van het onderzoek, deze inleiding bestaat uit de probleemanalyse, doelstelling, centrale vraag, deelvragen, begrippen en ten slotte de onderzoeksmethode. In hoofdstuk 2 wordt het juridisch kader besproken. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de resultaten van de jurisprudentieanalyse besproken. De resultaten samen vormen in hoofdstuk 4 de conclusie en in hoofdstuk 5 worden de aanbevelingen gegeven. Ten slotte treft u aan het einde van dit onderzoek de literatuurlijst, de jurisprudentielijst en de bijlagen. Bijlage 1 weergeeft de topics voor de jurisprudentieanalyse en in bijlage 2, 3, 4 en 5 worden de schema's weergegeven die gebruikt zijn voor de jurisprudentieanalyse.

Hoofdstuk 2: Juridisch kader

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de theoretisch-juridische onderzoeksvragen. Een arbeidsovereenkomst kan op diverse manieren eindigen. In dit hoofdstuk zal de eerste paragraaf gaan over het verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer ex. art. 7:669 lid 3 sub e BW en het tweede paragraaf zal gaan over ontslag wegens een dringende reden ex. art. 7:677 jo. 7:678 BW.

2.1 Verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer

De deelvraag die centraal staat in deze paragraaf is: *Wanneer is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten door een werknemer op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW blijkens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?* Allereerst zal er kort uitleg worden gegeven op de vraag wanneer een werkgever een ontbindingsverzoek kan indienen bij de kantonrechter. Vervolgens zal worden ingegaan op wat de wetsgeschiedenis en de rechtspraak verstaan onder de e-grond. Ten slotte zal er een tussenconclusie worden gegeven.

2.1.1 Ontbindingsverzoek van de werkgever

Het is dwingend voorgeschreven wanneer een werkgever de kantonrechter kan verzoeken om de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer te ontbinden. Wanneer de kantonrechter uiteindelijk overgaat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dan bestaat er in veel gevallen een wettelijke verplichting tot het betalen van een transitievergoeding door de werkgever. De rechter kan ook, in aanvulling op de transitievergoeding, een billijke vergoeding toekennen. In dit onderzoek zal verder niet worden stilgestaan bij de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

Er zijn diverse ontslagredenen die aan de kantonrechter ter beoordeling kunnen worden voorgelegd. Een werkgever kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter voorleggen bij ontslaggronden die zijn gelegen in de persoon van de werknemer (art. 7:671b lid 1 sub a BW), deze staan opgesomd in art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW. Daarnaast zijn er ontslaggronden die zijn gelegen in het verval van de arbeidsplaats of langdurige arbeidsongeschiktheid, zie sub a en b van art. 7:669 lid 3 BW.¹⁵

¹⁵ Van de Graaf 2018, p. 413-414

De werkgever moet een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter instellen als het om een van de gronden in art. 7:669 lid 3 sub c-h BW gaat. De rechter moet vaststellen of er inderdaad sprake is van een van de gronden, daarbij is het feitencomplex bepalend.¹⁶

2.1.2 E-grond

Zoals hiervoor is omschreven kan een werkgever een verzoek tot ontbinding indienen op basis van diverse ontslaggronden. De grond die centraal staat in dit onderzoek is de e-grond, ook wel verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

In art. 7:669 lid 1 BW staat: *“De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en de mogelijkheid tot herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt”*. In de laatste zin van dit artikel staat dat de voorwaarde voor herplaatsing van de werknemer niet geldt wanneer sprake is van ontbinding op de e-grond, oftewel bij de grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ook uit de memorie van toelichting (hierna: MvT) blijkt dit. Hierin staat dat in de situaties waarbij verwijtbaar handelen of nalaten de grondslag vormt voor het ontslag, het al dan niet kunnen herplaatsen van de werknemer geen rol speelt bij de beoordeling.¹⁷

Wat de wetgever onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 verstaat, staat vermeld in lid 3. Dit worden ook wel de limitatieve ontslaggronden genoemd. Een van de acht limitatieve ontslaggronden van de werkgever die in lid 3 staat is het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In sub e staat: *“verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”*. Echter, dit artikel omschrijft het begrip verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer niet. Het gaat bij verwijtbaar handelen of nalaten veelal om een niet-willen aan de kant van de werknemer.¹⁸

¹⁶ Loonstra 2016, p. 113

¹⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 45

¹⁸ Loonstra 2016, p. 113

Wetsgeschiedenis

Ook in de MvT is geen duidelijke omschrijving van dit begrip te vinden. In de MvT staat het begrip als volgt omschreven:

“Dit handelen of nalaten dient zodanig ernstig te zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien de werknemer zijn verplichtingen op grond van artikel 7:660a BW niet nakomt. Ook is hiervan uiteraard sprake bij omstandigheden die een dringende reden opleveren als bedoeld in artikel 7:678 BW. Dan kan immers van de werkgever in ieder geval niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”¹⁹

In de MvT worden ook een aantal voorbeelden gegeven van situaties waarin sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De volgende situaties worden bijvoorbeeld genoemd:

- De werknemer maakt zich schuldig aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven;
- De werknemer handelt in strijd met de in de praktijk toegepaste en kernbare gedragsregels die gelden binnen de organisatie;
- De werknemer de controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet naleeft; en
- De werknemer zonder gegronde reden veelvuldig te laat op het werk verschijnt en hiermee de bedrijfsvoering belemmert en de werkgever de werknemer hierop al eens heeft aangesproken.²⁰

Deze voorbeelden zijn vrij specifiek geformuleerd. Het is daarom aan de kantonrechter om het begrip (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer verder in te vullen.²¹

De rechtspraak

De gedragingen die beoordeeld zijn door de rechter in het kader van het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer zijn divers en de uitspraken zijn casuïstisch. Verder is er uit de uitspraken duidelijk geworden dat de rechter bij de vraag of er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer in ieder geval kijkt naar de aard en ernst van het handelen, de gevolgen voor de situatie van de werknemer, de leeftijd van de werknemer, de lengte van het dienstverband en de positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet het de werknemer duidelijk zijn wat zijn werkgever verstaat of ziet onder ontoelaatbaar gedrag, behalve in de duidelijke gevallen die ook een

¹⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 99

²⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 39-40

²¹ Wies & Schneider, *ArbeidsRecht* 2016/28, Afl. 6/7, p. 8

dringende reden voor ontslag op staande voet zouden kunnen opleveren. Ook is de in art. 7:669 lid 3 sub e BW geformuleerde grond ruimer dan de dringende reden als bedoeld in art. 7:677 lid 1 BW en voor ontbinding op de e-grond geldt niet de eis dat de ontbinding onverwijld moet worden gegeven, wat wel moet gebeuren indien er sprake is van een ontslag op grond van een dringende reden.²²

Ten slotte volgt uit de rechtspraak dat er van verwijtbaar handelen of nalaten ook sprake kan zijn als een werknemer bijvoorbeeld gedurende zijn ziekte niet meewerkt aan zijn re-integratie, wanneer de werknemer een redelijke opdracht van zijn werkgever weigert uit te voeren of bij omstandigheden die een grond voor een ontslag op staande voet opleveren. Het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer moet zodanig zijn dat er van de werkgever in redelijkheid niet verwacht kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer kan laten voortduren.²³

2.1.3 Tussenconclusie

Een werkgever kan op grond van diverse ontslagredenen een ontbindingsverzoek voorleggen aan de kantonrechter. Een van deze gronden is het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, ook wel de e-grond genoemd. Artikel 7:669 lid 3 sub e BW omschrijft dit begrip niet duidelijk en ook in de wetsgeschiedenis is geen duidelijke omschrijving van verwijtbaar handelen of nalaten te vinden. De wetsgeschiedenis benoemt wel een aantal voorbeelden. Dit betreffen echter voorbeelden en deze zijn vrij specifiek geformuleerd. Het is aan de kantonrechter om het begrip (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer verder in te vullen. De rechtspraak is hierbij casuïstisch. Uit de rechtspraak komt bijvoorbeeld naar voren dat er van verwijtbaar handelen of nalaten sprake kan zijn als een werknemer gedurende zijn ziekte niet meewerkt aan zijn re-integratie, wanneer de werknemer een redelijke opdracht van zijn werkgever weigert uit te voeren of bij omstandigheden die een grond voor een ontslag op staande voet opleveren. Het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer moet zodanig zijn dat er van de werkgever in redelijkheid niet verwacht kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer kan laten voortduren. Het gaat bij verwijtbaar handelen of nalaten over het algemeen om een niet-willen aan de kant van de werknemer.

²² Verhulp, in: *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, art. 7:669 BW (online, laatst bijgewerkt op 15 februari 2019)

²³ Van de Graaf 2018, p. 417

2.2 Ontslag op staande voet

De deelvraag die centraal staat in deze paragraaf is: *Wat houdt een ontslag op staande voet in blijkens wet- en regelgeving en literatuuronderzoek?* Allereerst worden de voorwaarden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet benoemd en zal hier kort op worden ingegaan. Ook zal worden ingegaan op de rechtspraak en de gevolgen van een ontslag op staande voet. Ten slotte zal er een tussenconclusie worden gegeven.

2.2.1 Voorwaarden

In art. 7:677 BW staat: *“ieder van de partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij”*. Dit wordt ook wel opzegging wegens een dringende reden genoemd, oftewel een ontslag op staande voet. Niet alleen een werkgever maar ook een werknemer hebben door dit artikel de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen als er sprake is van een dringende reden.²⁴

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet gelden een aantal voorwaarden:

1. Er moet sprake zijn van een dringende reden;
2. De dringende reden moet direct zijn meegedeeld; en
3. Het ontslag op staande voet moet direct worden gegeven. Dit betekent dat een ontslag op staande voet niet met ingang van een datum in de toekomst kan worden gegeven²⁵.

Tevens is er bij een ontslag op staande voet geen toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter vereist, zie art. 7:671 lid 1 sub c BW. Ook hoeft er geen opzegtermijn door de partijen in acht te worden genomen.²⁶

Gelet op de aard van dit onderzoek, zoals toegelicht in paragraaf 1.2 (doelstellingen), zal niet nader worden ingegaan op de formele vereisten onder punten 2 en 3.

²⁴ Loonstra 2016, p. 122

²⁵ Van de Graaf 2018, p. 442

²⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 49

2.2.2 Dringende reden

De eerste voorwaarde voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet is dat er sprake is van een dringende reden. De dringende redenen voor de werknemer staan in art. 7:679 BW, maar in dit hoofdstuk zal hier niet verder op in worden gegaan. De dringende redenen voor de werkgever staan in art. 7:678 BW. In lid 1 van dit artikel staat: *‘Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 766 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’*. In lid 2 staan voorbeelden van dringende redenen. Ook in de MvT staat vermeld dat onder een dringende reden wordt verstaan eigenschappen of gedragingen van een werknemer (of werkgever) die als gevolg hebben dat van de werkgever (of werknemer) niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorbeelden die in de MvT genoemd worden zijn bijvoorbeeld: diefstal, grove belediging en bedreiging.²⁷ Andere voorbeelden van dringende redenen die uit de jurisprudentie volgen zijn het niet houden aan werkopdrachten, verdenking van fraude of het constateren van cocaïnegebruik.²⁸ Ook mag er met diverse daden en/of gedragingen rekening worden gehouden, zodat een opeenstapeling van redenen samen uiteindelijk tot een dringende reden kunnen vormen. Dit wordt ook wel de ‘druppel-emmer’-theorie genoemd.²⁹

Zowel de redenen die zijn opgesomd in art. 7:678 BW als in art. 7:679 BW betreffen voorbeelden. Meerdere redenen voor een ontslag op staande voet zijn namelijk denkbaar. Er wordt bij deze artikelen ook wel gesproken over een enuntiatieve opsomming oftewel een voorbeeldgevende opsomming. Als een werkgever zijn werknemer op staande voet wil ontslaan, dan moet er in ieder geval sprake zijn van een objectieve dringende reden en een subjectieve dringende reden. Met een objectieve dringende reden wordt een gedraging bedoeld die door geen enkele andere werkgever getolereerd zou worden en bij een subjectieve dringende reden gaat het erom dat de gedraging van de werknemer voor deze werkgever absoluut ontoelaatbaar is, gegeven de omstandigheden van het geval.³⁰

²⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 49

²⁸ Verheugt 2015, p. 442

²⁹ Diebels 2018, p. 193

³⁰ Van de Graaf 2018, p. 442-443

2.2.3 Alle omstandigheden van het geval

Om uiteindelijk te kunnen spreken van een dringende reden moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen door de kantonrechter. Dit betekent dat onder andere van belang zijn bij de beoordeling:

- De leeftijd van de werknemer;
- De lengte van het dienstverband;
- Het gedrag van de werknemer tot dusverre; en
- De gevolgen van het ontslag.

Zelfs als de gevolgen van een ontslag op staande voet ingrijpend zijn, kan een afweging van de persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden leiden tot de conclusie dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Het hoeft bij een ontslag op staande voet niet altijd om een zwaar vergrijp te gaan. In het verleden zijn namelijk werknemers van een vliegtuigmaatschappij op staande voet ontslagen vanwege het nuttigen van pinda's³¹ en bleef ook een ontslag op staande voet wegens het stelen van een pen in stand³². Ten slotte is het ook niet van belang dat het de eerste keer is dat de werknemer de fout in gaat. Ook een eerste foute gedraging van een werknemer kan genoeg zijn voor een ontslag op staande voet.³³

Bedrijfsbeleid

Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet wordt veel waarde gehecht aan een bedrijfsreglement/bedrijfsbeleid. Als een werkgever voldoende zwaarwegende redenen heeft voor een strikt beleid, de werknemer van dat beleid op de hoogte was en de werknemer wist dat dit beleid daadwerkelijk werd gehandhaafd, dan kan overtreding van het bedrijfsreglement/bedrijfsbeleid tot ontslag op staande voet leiden, zelfs bij een overtreding voor de eerste keer.³⁴

Hoor en wederhoor

In de praktijk wordt door rechters ook belang gehecht aan de toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor. Dit betekent dat de werknemer van de werkgever de gelegenheid moet hebben gekregen een reactie te geven op de geconstateerde dringende reden³⁵. De werknemer moet worden geconfronteerd met de geconstateerde

³¹ Ktr. Haarlem 16 november 2000, JAS 2001/9

³² Ktr. Helmond 10 februari 2003, JAS 2003/80

³³ Diebels 2018, p. 194

³⁴ Diebels 2018, p. 194

³⁵ Van de Graaf 2018, p. 443

dringende reden en zal daarna in staat worden gesteld om daarover een verklaring af te leggen.³⁶

Opstelling werkgever

Ten slotte is de opstelling van de werkgever relevant. Als de werkgever zich bijvoorbeeld ten opzichte van de werknemer ongepast gedraagt, dan zal een daarop volgende woede-uitbarsting van een werknemer, bijvoorbeeld in de vorm van bedreiging of belediging, minder snel een reden vormen om hem op staande voet te ontslaan.³⁷

2.2.4 Gevolgen

In de MvT wordt vermeld dat er sprake is van een niet-rechtsgeldig ontslag op staande voet als een werkgever (of werknemer):

1. De arbeidsovereenkomst niet direct (onverwijld) heeft opgezegd; of
2. Heeft opgezegd op grond van een - naar wat later blijkt - niet dringende reden; of
3. Zonder directe (onverwijld) mededeling van de dringende reden heeft opgezegd.³⁸

Gevolgen voor de werkgever

Een niet-rechtsgeldig beoordeeld ontslag op staande voet heeft nadelige gevolgen voor en werkgever. Indien de kantonrechter het ontslag op staande voet als niet-rechtsgeldig beoordeelt, dan heeft de werkgever door het ontslag op staande voet te hebben gegeven ernstig verwijtbaar gehandeld en is de kans groot dat de kantonrechter een transitievergoeding én een billijke vergoeding toekent aan de werknemer. Ten slotte heeft de werkgever de mogelijkheid om op grond van art. 7:683 BW in hoger beroep te gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter.³⁹

Gevolgen voor de werknemer

Bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet vervalt het recht op een werkloosheidswetuitkering (hierna: WW-uitkering), vandaar dat veel werknemers zich zullen verzetten tegen een ontslag op staande voet. Bij de vraag of er recht bestaat op een WW-uitkering bij een ontslag op staande voet is het antwoord op de vraag of de werknemer een verwijt te maken valt van zijn gedrag wel van belang.⁴⁰ Daarnaast kan

³⁶ Diebels 2018, p. 195

³⁷ Van de Graaf 2018, p. 445

³⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 50

³⁹ Van de Graaf 2018, p. 449

⁴⁰ Van de Graaf 2018, p. 444

de werknemer op grond van art. 7:681 lid 1 BW een verzoek tot vernietiging van het ontslag doen of een billijke vergoeding vorderen en op grond van art. 7:677 lid 4 BW vergoeding verzoeken. Redenen te meer om als werkgever te weten wanneer een ontslag rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig wordt beoordeeld. Op voorgaand zal in dit onderzoek niet verder worden ingegaan.⁴¹

2.2.5 Tussenconclusie

Zowel een werkgever als werknemer hebben de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen als er sprake is van een dringende reden. Een rechtsgeldig beoordeeld ontslag op staande voet moet aan drie voorwaarden voldoen:

1. Er moet sprake zijn van een dringende reden;
2. Het ontslag op staande voet moet direct worden gegeven; en
3. De dringende reden moet direct zijn medegedeeld.

De dringende reden wordt gevormd door eigenschappen, daden en/of gedragingen van de werknemer. Er mag met diverse daden en/of gedragingen rekening worden gehouden, zodat een opeenstapeling van redenen samen uiteindelijk tot een dringende reden kunnen vormen. Dit wordt ook wel de '*druppel-emmer*'-theorie genoemd. Steeds moet worden beoordeeld of redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook worden alle omstandigheden van het geval meegewogen door de rechter. Zelfs als de gevolgen van een ontslag op staande voet ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden leiden tot de conclusie dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Indien de kantonrechter het ontslag op staande voet als niet-rechtsgeldig beoordeelt, dan heeft de werkgever door het ontslag op staande voet te hebben gegeven ernstig verwijtbaar gehandeld en is de kans groot dat de kantonrechter een transitievergoeding én een billijke vergoeding toekent aan de werknemer. Ten slotte heeft de werkgever de mogelijkheid om in hoger beroep te gaan tegen de uitspraak van de kantonrechter. Indien een ontslag op staande voet rechtsgeldig is, dan heeft dit nadelige gevolgen voor de werknemer, omdat hij zijn recht op een WW-uitkering verliest. De werknemer is namelijk verwijtbaar werkloos geworden.

⁴¹ Loonstra 2016, p. 130

Hoofdstuk 3: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de jurisprudentieanalyse behandeld. De vragen die in paragraaf 3.1 centraal staan zijn: *Welke feiten en omstandigheden zorgen ervoor dat een ontslag op staande voet wegens uitingen op sociale media als rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig wordt beoordeeld door de rechter?* En de vragen die in paragraaf 3.2 centraal staan zijn: *Welke feiten en omstandigheden zorgen ervoor dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens uitingen op sociale media als rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig wordt beoordeeld?* De topics die zijn gebruikt voor de analyse kunt u terugvinden in bijlage 1 en de analyseschema's in bijlagen 2 t/m 5.

3.1 Ontslag op staande voet wegens uitingen op sociale media

In deze paragraaf zijn in totaal 22 uitspraken geanalyseerd. In de uitspraken **1-11** is het ontslag op staande voet als rechtsgeldig beoordeeld en in de uitspraken **12-22** is het ontslag op staande voet als niet-rechtsgeldig beoordeeld.

3.1.1 Gebeurtenis

De gebeurtenissen in de geanalyseerde uitspraken zijn heel verschillend. Uit de analyse valt wel op dat er steeds sprake is van een vergelijkbare situatie. Zo zijn de uitspraken te categoriseren. Ten slotte blijkt dat steeds gebruik wordt gemaakt van diverse soorten sociale media, maar dat vooral Facebook er bovenuit springt. Ook worden uitingen gedaan via Whatsapp, e-mail, Snapchat, Skype, YouTube, Twitter en via een Forum.

3.1.1.a Rechtsgeldig ontslag

In uitspraken **1, 3** is bijvoorbeeld sprake van seksueel getinte uitingen jegens een andere werknemer. Een werknemer stuurt in uitspraak **1** naar zijn collega via Snapchat stelselmatig foto's van zijn geslachtsdeel en een filmpje waarin hij zichzelf bevredigt. In uitspraken **2, 4, 5, 7, 8, 11** is sprake van (ernstige) bedreigende uitingen jegens een andere werknemer en/of werkgever. In uitspraak **2** doet de werknemer via Whatsapp uitingen richting een collega en zijn werkgever met woorden zoals: *"I Finfih you"* (I will finish you) en *"Watch out"*. In uitspraak **4** stuurt een werknemer naar een collega chatberichten via Skype, waarin hij zich uit over collega's in de woorden zoals: *"ik zal zijn fucking benen breken"*, *"mijn handen jeuken"* en *"een kopstoot geven"*. In de uitspraken **6, 10** is sprake van negatieve uitingen. Zo heeft een werknemer in uitspraak **10** een bericht op Facebook geplaatst waarin hij Blokker o.a. voor *"Hoerebedrijf"*

uitmaakt. Ten slotte worden er in uitspraak **9** discriminerende uitingen gedaan. Soms is een bepaalde uiting al zo ernstig, dat alleen al door de uiting op zich een dringende reden wordt aangenomen, zoals in uitspraak **2** en **11**. In uitspraak **2** overweegt de rechter bijvoorbeeld:

“De kantonrechter is van oordeel dat de door [werknemer] in diverse Whatsapp berichten geuite bedreigingen van een zodanig aard zijn dat van [werkgever] niet langer gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”⁴²

3.1.1.b Niet-rechtsgeldig ontslag

Alleen in uitspraak **12** is sprake van bedreigende uitingen jegens de werkgever. In uitspraken **14, 16, 17, 18, 20** is sprake van negatieve uitingen jegens een andere werkgever en/of werkgever. In uitspraak **16** werden bijvoorbeeld Whatsapp-berichten naar een collega verstuurd. In de berichten stond: “(x) voor altijd weg door de servercrash maar voorgoed in ons hart.” En het andere bericht bevatte een foto van een lijkwagen met de tekst: “(x) hol schon mal den Wagen.”⁴³ In uitspraken **19, 21** is sprake van discriminerende uitingen. In uitspraak **19** heeft een werknemer zich meermaals op negatieve en ongepaste wijze uitgelaten via Facebook en Twitter. In uitspraak **21** deed de werknemer op zijn Facebookpagina negatieve uitlatingen over werkgever en collega’s. O.a.: “Ja hoor mag je morgen weer met die zwarte mee jesus zeg gvd moet lekker doorgaan zo dan ben ik er gauw klaar mee #JK.” en “het is getint en het werkt niet hard.”⁴⁴ Ten slotte is er in uitspraak **13** een grap uitgehaald en in de uitspraken **15** en **22** werden er kritische uitingen gedaan over de bedrijfsvoering.

Een uitgebreidere beschrijving van alle uitspraken kunt u teruglezen in bijlagen 2 en 3.

Disclaimer

Alleen de gebeurtenis op zichzelf levert meestal niet direct een ontslag op staande voet op. Het feit dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig of niet-rechtsgeldig is beoordeeld door de kantonrechter hangt samen met diverse feiten en omstandigheden. In de volgende paragrafen komen deze verder aan bod.

⁴² Rb. Noord-Holland 29 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:9901, r.o. 5.5

⁴³ Rb. Noord-Holland 21 januari 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:1829, r.o. 4

⁴⁴ Rb. Arnhem 11 april 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BW2006, r.o. 2.5

3.1.2 Functie en duur arbeidsovereenkomst

Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet is er gekeken naar de functie en de duur van het dienstverband.

3.1.2.a Rechtsgeldig ontslag

Het kortste dienstverband heeft maar 1 maand geduurd (**10**) en het langste dienstverband duurde 26 jaar (**9**). Uit de analyse blijkt dat de rechter in de uitspraken niet uitgebreid ingaat op dit topic. De rechter hecht weinig waarde aan de duur van het dienstverband. Dit gegeven komt ook duidelijk terug in uitspraak **9**. De rechter overweegt in deze uitspraak het volgende:

*“Als gezegd, is RET op goede gronden tot ontslag op staande voet overgegaan. Dat hierdoor een einde zou komen aan een langdurig dienstverband met [verzoekster] maakt niet dat deze onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet gerechtvaardigd is, want met haar onverbeterlijke zeer ongepaste en schofferende uitingen, die er niet zomaar zijn “uitgefloept”, maar ook zijn opgeschreven, heeft [verzoekster] haar handhaving in de organisatie van RET blijvend onmogelijk gemaakt en RET genoodzaakt om direct hiertegen op te treden”.*⁴⁵

Dat de rechter ook kijkt naar de (voorbeeld)functie van de werknemer komt terug in uitspraken **3, 4**.

In uitspraak **3** overweegt de rechter namelijk:

*“Verder had [eiser] zich als begeleider van [C] bewust moeten zijn van de ongelijke verhouding tussen hen en had hij als volwassen man moeten beseffen dat hij zowel lichamelijk als ook in zijn wijze van communiceren een professionele afstand had moeten bewaren ten opzichte van de veel jongere en onervaren [C].”*⁴⁶

En in uitspraak **4** overweegt de rechter dat de aard en functie onvoldoende gewicht in de schaal legt om tot een ander oordeel te komen.

⁴⁵ Rb. Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8653, r.o. 5.7

⁴⁶ Rb. Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5652, r.o. 2.13

3.1.2.b Niet-rechtsgeldig ontslag

Uit de analyse komt naar voren dat in uitspraken **12-22** de aard van de functie en de duur van de arbeidsovereenkomst niet werden meegewogen in de beslissing van de rechter.

3.1.3 Persoonlijke omstandigheden

Om te kunnen spreken van een dringende reden moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen door de kantonrechter. In de meeste uitspraken begint de rechter dan ook standaard met de volgende zinnen:

“Op grond van artikel 7:678 lid 1 BW worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 7:677 BW beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende redenen sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Daarbij behoren ook in de beschouwing te worden betrokken de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd, de aard en duur van het dienstverband, de wijze waarop de werknemer tijdens het dienstverband heeft gefunctioneerd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Ook indien de gevolgen ingrijpend zijn, kan een afweging van deze persoonlijke omstandigheden tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.”⁴⁷

3.1.3.a Rechtsgeldig ontslag

In uitspraken **1, 3** oordeelt de rechter dat de persoonlijke omstandigheden van de werknemer een rechtsgeldig ontslag op staande voet niet in de weg staan. In uitspraak **4** oordeelt de rechter dat te verwachten is dat de werknemer gelet op zijn leeftijd goede vooruitzichten heeft op een andere baan. In de overige uitspraken gaat de rechter niet in op de persoonlijke omstandigheden. Uit de uitspraken blijkt dan ook dat de rechter weinig waarde hecht aan de persoonlijke omstandigheden als de uiting van de werknemer zodanig ernstig is dat er sprake is van een dringende reden. De rechter overweegt in bijna alle gevallen dat de persoonlijke omstandigheden niet opwegen tegen de ernst van de gedragingen.

⁴⁷ Rb. Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5652, r.o. 2.7

3.1.3.b Niet-rechtsgeldig ontslag

In uitspraken **12**, **17-21** is er niet op dit topic in gegaan. In de uitspraken **13-16** is alleen verwezen naar het feit dat de werknemer goed functioneerde. Ten slotte gaat de rechter in uitspraak **22** wel kort in op de persoonlijke omstandigheden en overweegt het volgende:

“Gelet op de leeftijd van [eiser] en zijn éézijdige arbeidservaring valt immers niet te verwachten dat [eiser] op afzienbare termijn wederom elders een betrekking zal kunnen vinden.”⁴⁸

3.1.4 Beleid

De topic beleid is geanalyseerd, zodat gekeken kan worden of een beleid toegevoegde waarde heeft en of de rechter dit punt meeweegt in haar uitspraak.

3.1.4.a Rechtsgeldig ontslag

In uitspraak **1** wordt er verwezen naar een algemene gedragscode. Hierin is opgenomen hoe met internet moet worden omgegaan. De rechter overweegt dat de uiting in strijd is met deze gedragscode. Ook in uitspraak **3** wordt er verwezen naar de gedragsregels en het feit dat deze nog zeer recent zijn besproken met de werknemer. De rechter overweegt:

“Gelet op zijn werkervaring mocht van [eiser] verwacht worden dat hij wist wat wel en niet acceptabel gedrag is op de werkvloer, temeer nu zeer recent de binnen [gedaagde] geldende gedragsregels, in het bijzonder de regels over lichamelijk contact, met [eiser] zijn besproken.”⁴⁹

Ten slotte is in uitspraak **4** is opgenomen dat er een bedrijfsreglement geldt, waarin o.a. pesten en intimidatie zijn opgenomen. De rechter overweegt ook in deze uitspraak dat de inhoud van de chatberichten in strijd zijn met de geldende regels en fatsoensnormen die door de werkgever zijn opgesteld.

⁴⁸ Rb. Leeuwarden 6 april 2011, ECLI:NL:RBL EE:2011:BQ0356, r.o. 4.6

⁴⁹ Rb. Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBM NE:2018:5652, r.o. 2.13

3.1.4.b Niet-rechtsgeldig ontslag

In deze uitspraken komt dit topic geregeld terug. Opvallend zijn de uitspraken **17, 18**. In deze uitspraken is er geen beleid en dat wordt de werkgever dan ook verweten.

De rechter overweegt bijvoorbeeld in uitspraak **17**:

“Vaststaat dat er binnen de organisatie geen beleid is ten aanzien van omgang met en gebruik van ‘social media’ door het eigen personeel, laat staan gebruik in de privésfeer voor zover dit in enige relatie staat tot bedrijfsbelangen.”⁵⁰

Ook uit uitspraak **19** blijkt dat er weliswaar een algemeen beleid geldt binnen de organisatie, maar de rechter verwijt het de werkgever dat er geen sociale-media code bestaat. De rechter overweegt hierover:

“Vast staat dat er binnen Janshen Hahnrathts Group geen beleid is ten aanzien van hoe moet worden omgegaan met social media. Een social media code ontbreekt”. En “Nu de uitlatingen weliswaar deels onder werktijd geplaatst zijn op social media, (...) een social media code ontbreekt (...) is de rechter van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden (...)”.⁵¹

Ten slotte geldt er in uitspraak **20** een intern sociale media beleid, en stelt de rechter ook vast dat er in strijd met dat beleid is gehandeld door de werknemer.

3.1.5 Hoor en wederhoor

Dit topic is geanalyseerd om te kijken welk belang rechters hechten aan het beginsel van hoor en wederhoor.

3.1.5.a Rechtsgeldig ontslag

In uitspraak **2** geeft de werknemer in zijn verzoek aan dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, maar vervolgens overweegt de rechter het volgende:

“Gezien de door [werknemer] gecreëerde omstandigheden kon [werkgever] afzien van hoor- en wederhoor.”⁵²

⁵⁰ Rb. Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3595, r.o. 4.5

⁵¹ Rb. Limburg 3 maart 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:2660, r.o. 4.6-4.7

⁵² Rb. Noord-Holland 29 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:9901, r.o. 5.5

Dit overweegt de rechter, omdat sprake was van rechtstreekse dreiging. Het Hof bekrachtigt dit gegeven ook in uitspraak **7**, want in deze uitspraak geeft het Hof aan dat terecht is overwogen door de kantonrechter dat het horen van de werknemer geen vereiste is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. In uitspraak **1** is er eerst onderzoek ingesteld en daarna is de werknemer gehoord. In de overige uitspraken is de werknemer zelfs meerdere keren gehoord.

3.1.5.b Niet-rechtsgeldig ontslag

De werknemer is niet gehoord in uitspraken **16-18, 21**. In de uitspraken **14, 15, 20, 22** zijn er wel gesprekken gevoerd, maar hier wordt verder niet op in gegaan door de rechter. In uitspraak **16** is de werknemer zelfs meteen ontslagen, zonder hoor- en wederhoor en in uitspraak **12** is de werknemer alleen gehoord via de telefoon en de e-mail, maar ze hebben niet direct met elkaar gesproken gedurende de hele situatie. Ten slotte is de werknemer in uitspraak **13** wel gehoord en om uitleg gevraagd, maar direct tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen.

3.1.6 Waarschuwing

Dit topic is geanalyseerd om te kijken of een voorafgaande waarschuwing bij de rechter meer gewicht in de schaal legt.

3.1.6.a Rechtsgeldig ontslag

In uitspraak **4** was het meer een algemene waarschuwing binnen het team, maar de rechter weegt dit wel mee. Zo oordeelt de rechter dat de werknemer meerdere keren gevraagd is om frustraties uit te spreken en dat de werknemer daardoor *“een gewaarschuwd man”* was. In de uitspraken **5, 6, 9, 10, 11** is er een officiële waarschuwing gegeven door de werkgever aan de werknemer, maar gebleken is dat niet in alle uitspraken vooraf is gewaarschuwd. In uitspraak **10** staat bijvoorbeeld:

*“Te meer daar [werknemer] een gewaarschuwd man was moet de grovelijke wijze van belediging van Blokker aangemerkt worden als een dringende reden”.*⁵³

Uit de uitspraken blijkt dat in de uitspraken waar er wel gewaarschuwd is, ook strenger wordt beoordeeld. Een waarschuwing is van groot belang, tenzij de uitingen zodanig ernstig zijn, dat een waarschuwing niet nodig is, maar er gelijk ontslag op staande voet kan volgen.

⁵³ Rb. Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8653, r.o. 2.7

3.1.6.b Niet-rechtsgeldig ontslag

In uitspraken **14-18** komt niet naar voren dat er een waarschuwing voorafgaand aan het incident is gegeven. In uitspraak **13** is er alleen gewaarschuwd voor incidenten die in het verleden hadden plaatsgevonden. In uitspraak **19** zijn er diverse waarschuwingen gegeven, namelijk een waarschuwing in 2012 voor een uitlating op Twitter, in 2013 wegens het plaatsen van foto's op Twitter en nogmaals in 2013 wegens een opmerking op Facebook, maar niet voor het incident dat reden gaf voor het ontslag, hierover overweegt de rechter:

*"De rechter concludeert dat de eerdere waarschuwingen betrekking hebben op andersoortige uitlatingen op social media en dat die in ernst bovendien niet te vergelijken zijn met de uitlatingen die begin 2015 gedaan zijn."*⁵⁴

Ook uitspraak **21** is opvallend. In deze uitspraak staat:

*"Op zich zijn de uitlatingen op Facebook onvoldoende om een dringende reden aan te nemen, zonder dat eerst een laatste waarschuwing aan [werknemer] is gegeven."*⁵⁵

Uit deze uitspraak komt naar voren dat een waarschuwing van groot belang is, met name bij herhaaldelijk soortgelijk gedrag.

3.1.7 Excuses

3.1.7.a Rechtsgeldig ontslag

Dit topic is geanalyseerd om te kijken of de kantonrechter hier waarde aan hecht. Dit is naar aanleiding van de analyse niet het geval, want in de uitspraken **3, 5, 7, 10** zijn er wel excuses gemaakt door de werknemer aan de getroffen persoon, maar in alle overwegingen van de rechter komt hij tot het oordeel dat de excuses niet aan het een en ander af doen of niet tot een ander oordeel leiden. In uitspraak **5** staat bijvoorbeeld:

*"Dat [appellant] later per e-mail excuses aan [x] heeft aangeboden, doet aan een en ander niet af."*⁵⁶

⁵⁴ Rb. Limburg 31 maart 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:2660, r.o. 4.5

⁵⁵ Rb. Arnhem 11 april 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BW2006, r.o. 4.5

⁵⁶ Hof Amsterdam 29 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1843, r.o. 3.10

En in uitspraak **7** staat:

*"Al hetgeen [appellant] overigens in dit verband heeft aangevoerd, onder meer dat hij enkele dagen na het schrijven van de e-mail zijn excuses aan [werkgever] heeft aangeboden, leidt niet tot een ander oordeel."*⁵⁷

3.1.7.b Niet-rechtsgeldig ontslag

Alleen in uitspraken **16, 19, 20** wordt er gesproken over dat de werknemer zijn excuses heeft aangeboden, maar de rechter gaat hier verder niet op in.

3.1.8 Seksuele intimidatie

Dit topic is geanalyseerd om te kijken of er een combinatie is van uitingen via sociale media en seksuele intimidatie en of dat zwaar meeweegt in de beoordeling van de rechter. In bijna geen van de uitspraken is hier echter sprake van. Alleen in de uitspraken **1,3,8** werd erop in gegaan. In uitspraak **1** werd seksuele intimidatie aangevoerd, maar de rechter oordeelde uiteindelijk dat er van seksuele intimidatie geen sprake was, omdat uit de verklaringen gebleken was dat er een consensuele, seksuele relatie bestond tussen de werknemer en de collega en ook het feit dat de collega andersom ook seksueel getinte foto's aan de werknemer stuurde speelde mee. In uitspraak **3** ging het om een combinatie van uitingen via berichten op sociale media en een incident op werk, waarbij de werknemer ook nog eens een kus op de mond van zijn collega gaf. In uitspraak **8** is er door de werknemer gedreigd met de verspreiding van seksueel getinte foto's van zijn collega en ten slotte in uitspraak **11** ging het om een eerder incident in het verleden.

In de uitspraken waarbij sprake is van een combinatie van uitingen en seksuele intimidatie, oordeelt de rechter strenger en is het ontslag op staande voet altijd rechtsgeldig.

⁵⁷ Hof 's-Hertogenbosch 8 juni 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2554, r.o. 3.4.2

3.1.9 (Ernstige) bedreiging/geweld

Deze topic is geanalyseerd om te kijken of de uitingen via sociale media altijd gepaard gaan met (ernstige) bedreiging en/of geweld.

3.1.9.a Rechtsgeldig ontslag

In de uitspraken waarbij het ontslag rechtsgeldig is, is er veelal altijd sprake van bedreiging en/of geweld. In uitspraak **2** is er een combinatie van dreiging met geweld en bedreiging. De werknemer zegt o.a. in zijn Whatsapp-berichten dat hij de neus zou breken van een medewerker van een klant en stuurt meerdere bedreigende Whatsapp-berichten. In uitspraak **4** werden er dreigende chatberichten verstuurd via Skype. In uitspraak **5** worden er ook dreigende Whatsapp-berichten verstuurd en ook een foto van een jihadstrijder met een afgehaakt hoofd in zijn hand. In uitspraak **7** is per e-mail bedreigende uitingen gedaan, zoals: *"ik ben geneigd maatregelen te nemen (oog om oog, tand om tand)"*.⁵⁸ Ten slotte in uitspraken **8** en **11** gaat het ook om bedreigende uitingen via Whatsapp en e-mail. Zo wordt in uitspraak **11** o.a. gezegd: *"vriend ik hoop voor jou dat je niet je mond voorbij hebt gepraat, want als ik daar achter kom sta ik binnenkort voor je neus vriend."*⁵⁹ In al deze uitspraken oordeelde de rechter dan ook dat sprake was van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Ook is het van belang dat de ontvanger van de berichten verklaard dat hij/zij zich bedreigd voelde en of de berichten daadwerkelijk als een rechtstreekse bedreiging zijn op te vatten.

3.1.9.b Niet-rechtsgeldig ontslag

Opvallend is dat bij de ontslagzaken die beoordeeld zijn als niet-rechtsgeldig, geen sprake is van een uiting van geweld of bedreiging. In uitspraak **16** zijn de uitingen in de berichten en de gebruikte afbeeldingen volgens het voorlopig voordeel niet te kwalificeren als bedreiging. Een verklaring van de ontvanger ontbreekt namelijk en daarom kan niet gesteld worden dat de ontvanger van de berichten zich daadwerkelijk bedreigd heeft gevoeld. De rechter overweegt ook dat er daarom geen sprake is van een dringende reden.

Ten slotte vat de werkgever de uitingen van zijn werknemer in uitspraak **12** wel op als een bedreiging. Maar, de rechter oordeelt dat de bewoording van de werknemer moet worden gezien in de context van het geval. Zij oordeelt dat het begrijpelijk is dat de werknemer zich onder druk gezet voelde en overweegt:

⁵⁸ Hof 's-Hertogenbosch 8 juni 2017, ECLI:GHSHE:2017:2554, r.o. 3.1

⁵⁹ Hof Arnhem-Leeuwarden 6 december 2017, ECLI:GHARL:2017:11032, r.o. 3.5 en 3.8-3.9

“De bewoording waarmee [verzoeker] aan zijn boosheid uiting heeft gegeven zijn ongepast, en dat erkent hij ook. Dat [werkgever] de bewoordingen als impliciet dreigement heeft ervaren, kan het hof zich ook voorstellen. In de omstandigheden van het geval, zoals hiervoor weergegeven, rechtvaardigt dat echter nog geen ontslag op staande voet.”⁶⁰

3.1.10 Overige

In sommige uitspraken spelen ook andere omstandigheden een rol in de beoordeling van het ontslag. In de volgende uitspraken is bijvoorbeeld door de werknemer als verweer aangevoerd dat het volgens de werknemer gebruikelijk is om op deze wijze met elkaar te communiceren (**2**), of dat het taalgebruik normaal is onder jongeren en gezien moet worden als “straattaal” (**4**), dat de uitingen onder vrijheid van meningsuiting vallen (**10**). Deze verweren werden verworpen. Ook werd het verweer door de werknemer aangevoerd dat er in elk bedrijf geroddeld wordt verworpen de rechter stelt namelijk dat dat roddelen anders is dan roddels op papier zetten en verspreiden (**14**). Ten slotte blijkt uit uitspraken **7, 8, 12** dat er aangifte is gedaan, maar in alle gevallen heeft dit niet tot een verdere vervolging geleid en is dit gegeven ook niet meegewogen door rechter.

3.1.11 Tussenconclusie

3.1.11.a Rechtsgeldig ontslag

In 2 van de 22 uitspraken is de uiting via sociale media al zodanig ernstig, dat dit op zich al een dringende reden geeft voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Uit de analyse blijkt dat meer feiten en omstandigheden een belangrijke rol spelen. Bij de rechtsgeldige ontslagen is vaak sprake van ernstige uitingen, zoals: discriminerende, bedreigende of seksuele uitingen. Bedreigende uitingen via sociale media komt zelfs in 6 van de 11 uitspraken voor. Opvallend is dat de rechter weinig waarde hecht aan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De rechter overweegt in bijna alle gevallen dat de persoonlijke omstandigheden niet opwegen tegen de ernst van de gedragingen. Daarnaast speelt de (voorbeeld)functie van de werknemer en het feit of de werkgever een bedrijfsbeleid/sociale-mediabeleid hanteert een rol. Belangrijk is dat werknemer van het beleid op de hoogte was. De duur van de arbeidsovereenkomst en het feit of excuses zijn gemaakt spelen geen rol en ook is hoor en wederhoor niet relevant indien er sprake is van een rechtstreekse dreiging. De rechter overweegt in 2 van de 11 uitspraken dat er mag worden afgezien van hoor en wederhoor, omdat dit

⁶⁰ Hof Arnhem-Leeuwarden 1 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7633, r.o. 5.7

geen vereiste is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Indien sprake is van een combinatie van uitingen met seksuele intimidatie of bedreiging en dreiging met geweld, dan zijn de ontslagen altijd rechtsgeldig. Belangrijk hierbij is wel dat de ontvanger zich ook daadwerkelijk bedreigd voelde en of de berichten daadwerkelijk als een bedreiging zijn op te vatten. Ten slotte worden de verweren dat grof taalgebruik gebruikelijk is binnen de organisatie, sprake is van 'straattaal' of vrijheid van meningsuiting, altijd verworpen.

3.1.11.b Niet-rechtsgeldig ontslag

Ook hier spelen diverse feiten en omstandigheden een rol. Allereerst is opvallend dat in de niet-rechtsgeldige uitspraken juist geen sprake is van bedreigende uitingen via sociale media. Er is veelal sprake van een mildere uiting. In 5 van de 11 uitspraken is sprake van negatieve uitingen en in 2 uitspraken ging het om kritische uitingen over de bedrijfsvoering. De uitingen via sociale media kunnen gezien worden als minder heftig. Dit komt ook terug uit het gegeven dat in geen van de uitspraken sprake is van bedreiging en/of geweld of seksuele intimidatie. Geen rol spelen de functie, duur van de arbeidsovereenkomst en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Wel een rol speelt een bedrijfsbeleid/sociale-mediabeleid. Indien geen beleid is, wordt dat de werkgever verweten en betreft de rechter dit altijd in haar uitspraak. De rechter vindt een beleid over sociale media belangrijk. Daarnaast is het belangrijk dat er een waarschuwing wordt gegeven en dat deze waarschuwing betrekking heeft op het incident. Ook is het belangrijk dat indien sprake is van bedreiging, dat er een verklaring is van de ontvanger waarin staat dat de ontvanger zich daadwerkelijk bedreigd heeft gevoeld. Ten slotte werd het verweer dat in elk bedrijf geroddeld wordt verworpen. De rechter stelt namelijk dat dat roddelen anders is dan roddels op papier zetten en verspreiden.

3.2 Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) wegens uitingen op sociale media

In deze paragraaf zijn in totaal 10 uitspraken geanalyseerd. In de uitspraken **23-27** is de ontbinding rechtsgeldig beoordeeld en in de uitspraken **28-32** is de ontbinding als niet-rechtsgeldig beoordeeld.

3.2.1 Gebeurtenis

3.2.1.a Rechtsgeldige ontbinding

Net als bij het ontslag op staande voet, is ook bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen enkele uitspraak hetzelfde. Wel is er in iedere uitspraak sprake van een uiting via sociale media. Wat bij de uitspraken daarnaast ook opvallend is dat er soms gebeurtenissen gecombineerd worden. In uitspraak **23** ging het erover dat een werknemer een Whatsapp-bericht naar een collega stuurde waarin hij zich negatief uitliet over een andere collega. Deze berichten waren '*de druppel*' voor de werkgever, omdat er eerder ook een incident was gebeurd waarin de werknemer een collega uitgescholden had. In uitspraak **24** werden na een eerder incident ook via Whatsapp negatieve uitspraken gedaan door een werknemer over andere werknemers en ook in uitspraak **26** had de werknemer zich negatief uitgelaten op Facebook over zijn werkgever na een eerder incident. In uitspraak **25** kwam een e-mail per vergissing bij de verkeerde collega terecht. In deze e-mail schold de werknemer zijn collega uit voor zowel '*Blindj verke*' (blind varken) als '*KUTMONGOOL*'.⁶¹ In deze uitspraak was het ook van belang te benoemen dat de werknemer werkzaam was een organisatie voor slechtziende en blinden en de betreffende collega ook blind was. Ten slotte gaat het in uitspraak **5** ook over een combinatie van uitingen. Zo heeft de werknemer langdurig een-op-een contact gehad via sociale media met de scholier, had hij zich negatief uitgelaten over een docent via Instagram ('*irritante ouwe tang en pokkenwijn*'⁶²) en had de werknemer toets antwoorden via sociale media doorgespeeld.

⁶¹ Rb. Limburg 8 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10808, r.o. 2.7

⁶² Rb. Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552, r.o. 2

3.2.1.b Niet-rechtsgeldige ontbinding

In uitspraak **28** had een werknemer zijn collega's via LinkedIn en per e-mail berichten verstuurd met woorden zoals: *"Hoi, (...) Ik stel voor om morgen 10:00 bij elkaar te komen bij mij thuis en dit conflict uit de wereld te helpen (...)"*⁶³ In uitspraak **29** lagen aan het ontbindingsverzoek drie redenen ten grondslag, namelijk: herhaaldelijk schending van het verzuimprotocol, het plaatsen van een Facebook-bericht door de werknemer waarin zij zich negatief over de Stichting uitlaat en een aanvaring met een collega. In uitspraak **30** stuurde een werknemer, werkzaam als jeugdbeschermer, diverse Whatsapp-berichten (o.a. filmpjes, foto's) naar een zus van een cliënt die hij begeleidde. Daarnaast stuurde een werknemer in uitspraak **31** via Whatsapp-berichten naar een studente. Hij stuurde na afloop van een sollicitatiegesprek met deze studente diverse Whatsapp-berichten en een Snapchat-uitnodiging. Ten slotte lagen in uitspraak **32** twee gebeurtenissen ten grondslag, namelijk het op oneigenlijke wijze verkrijgen van bedrijfsgevoelige informatie en het plaatsen van negatieve uitingen op LinkedIn.

Een uitgebreidere beschrijving van alle uitspraken kunt u teruglezen in bijlagen 4 en 5.

Disclaimer

Alleen de gebeurtenis op zichzelf levert geen ontbinding op de e-grond op. In de volgende paragrafen worden de feiten en omstandigheden die verder een rol spelen bij de toe- of afwijzing van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond besproken.

3.2.2 Functie en duur arbeidsovereenkomst

3.2.2.a Rechtsgeldige ontbinding

De rechter gaat in uitspraak **24** in op de functie van de werknemer. De werknemer had een functie als leidinggevende en de rechter overweegt hierover:

*"Zeker van [verweerster], in de positie van leidinggevende, mag verwacht worden dat zij het goede voorbeeld geeft."*⁶⁴

Ook in uitspraak **26** gaat de rechter in op de functie en duur van de arbeidsovereenkomst, maar oordeelt dat deze omstandigheden niet maken dat geen sprake meer is van verwijtbaar handelen. Ten slotte is de werknemer in uitspraak **27** een

⁶³ Rb. Rotterdam 26 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1910, r.o. 2.9

⁶⁴ Rb. Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691, r.o. 5.8

docent en de rechter stelt hierbij voorop dat voor docenten in het algemeen geldt dat zij volkomen integer moeten zijn tijdens de uitvoering van hun werk.

3.2.2.b Niet-rechtsgeldige ontbinding

Alleen in uitspraak **31** is de functie van de werknemer aangehaald door de rechter. De rechter overweegt dat de gedragingen wegens de functie van de werknemer verwijtbaar zijn, maar het handelen niet verwijtbaar is. De rechter overweegt:

“De kantonrechter acht voormelde gedragingen van [verweerder] - met name ter zake de WhatsApp berichten - mede gelet op zijn managementfunctie - en daarmee de voorbeeldfunctie die [verweerder] binnen [verzoekster] bekleedt en de ongelijke verhouding tussen hem en de studente, wel degelijk verwijtbaar. Echter, het handelen van [verweerder] is, naar het oordeel van de kantonrechter, niet dusdanig verwijtbaar dat van [verzoekster] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”⁶⁵

3.2.3 Persoonlijke omstandigheden

3.2.3.a Rechtsgeldige ontbinding

In de meeste uitspraken gaat de rechter niet in op dit topic. Wel in uitspraak **25**, daarin staat:

“Ook als de kantonrechter voormelde uitlatingen van [de werkneemster] over [B] zou plaatsen in de door [de werkneemster] geschetste context, alsmede rekening zou houden met de door haar gestelde omstandigheden zoals haar 23- jarig dienstverband, haar goede functioneren en de nog immer bestaande goede band met haar (blinde) collega's die haar onvoorwaardelijk steunen, maakt dit niet dat er geen sprake meer is van verwijtbaar handelen aan haar zijde.”⁶⁶

En in uitspraak **26** stelt de rechter dat de werknemer jong is en dat hij gelet op zijn leeftijd geen belemmeringen zal ondervinden bij het zoeken van ander werk.

⁶⁵ Rb. Noord-Nederland 27 september 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3709, r.o. 5.6

⁶⁶ Rb. Limburg 8 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10808, r.o. 4.8

3.2.3.b Niet-rechtsgeldige ontbinding

In uitspraak **30** gaat de rechter in op dit topic. De rechter overweegt:

“De inhoud van de berichten (...) zijn echter niet van dien aard dat – mede gezien het tot dan toe probleemloze dienstverband van 17 jaar – zonder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (e-grond) gerechtvaardigd is.”⁶⁷

De rechter weegt in haar overwegingen het gegeven dat sprake is van een 17-jarig dienstverband duidelijk mee. In de overige uitspraken komt dit topic niet terug.

3.2.4 Beleid

3.2.4.a Rechtsgeldige ontbinding

In de uitspraken **23-25** is sprake van een beleid. In uitspraak **23** is een cao van toepassing waarin ook de gedragsregels staan beschreven. De werknemer voerde in zijn verweer aan dat hij deze gedragsregels niet kende, maar de rechter overweegt hierover:

“Dat [werknemer] de gedragscode niet kende, zoals hij thans stelt, is niet gebleken. Nog daargelaten dat de gedragscode in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd, is [werknemer] bij het opleggen van de maatregel van berisping in 2016 en in het gesprek daaraan voorafgaand uitdrukkelijk gewezen op de voorschriften en gedragsregels en de gevolgen die overtreding van deze regels tot gevolg zouden hebben.”⁶⁸

In uitspraak **25** gaat de rechter niet in op een beleid, maar wel zegt zij dat gelet op de aard van de activiteiten van de organisatie (begeleiden visueel beperkte mensen), verwacht mag worden van de werknemer dat dit soort uitingen (een blinde collega via de e-mail uitmaken voor ‘blind varken’ en ‘KUTMONGOOL’) niet geaccepteerd zouden worden binnen de organisatie.

3.2.4.b Niet-rechtsgeldige ontbinding

De rechter gaat vooral in uitspraak **30** in op het gegeven dat niet gesteld noch gebleken is dat binnen de organisatie duidelijke richtlijnen golden ten aanzien van de wijze van communiceren en betreft dit ook in haar oordeel dat geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten. In uitspraak **31** en **32** wordt alleen in de feiten vermeld dat er

⁶⁷ Hof Den Haag 23 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:55, r.o. 5.3

⁶⁸ Rb. Noord-Holland 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332, r.o. 5.10

personeelshandboeken zijn en andere codes waarin onder andere het gebruik van internet en sociale media in zijn vermeld.

3.2.5 Hoor en wederhoor

In al de 10 geanalyseerde uitspraken is de werknemer na de/het incident(en) gehoord door middel van het voeren van (meerderen) gesprek(ken). In de overwegingen van de rechter wordt hier verder in deze uitspraken niet bij stil gestaan.

3.2.6 Waarschuwing

In meerdere uitspraken speelt de omstandigheid of er van tevoren een waarschuwing is gegeven een rol.

3.2.6.a Rechtsgeldige ontbinding

In uitspraak **23** is de werknemer duidelijk gewaarschuwd. Na het eerste incident is zelfs de disciplinaire maatregel berisping opgelegd. De werkgever geeft ook aan dat dit de laatste waarschuwing is en dat bij herhaling van het in strijd handelen met de voorschriften en gedragsregels, de werkgever overweegt het dienstverband te beëindigen of zelfs indien daar aanleiding voor is tot ontslag op staande voet zal overgaan. De rechter overweegt hierover:

“KLM heeft [werknemer] bij brief van 4 april 2016 de disciplinaire maatregel van berisping opgelegd. KLM heeft [werknemer] hierbij gemeld dat hij de brief als een laatste waarschuwing diende te zien en heeft hem gewezen op de gevolgen als hij wederom in strijd met de voorschriften en gedragsregels zou handelen. [werknemer] heeft gezien de inhoud van de berichten en de partijen naar wie de berichten zijn gestuurd, opnieuw de voorschriften en gedragsregels overtreden, wetende welke gevolgen dit zou hebben. [werknemer] heeft daarmee naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar gehandeld, zodanig dat van KLM als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met [werknemer] te laten voortduren.”⁶⁹

Ook in uitspraak **26** is de werknemer meerdere keren aangesproken op het gedrag. Hij heeft zelfs drie officiële waarschuwingen gekregen. De rechter oordeelt als volgt:

⁶⁹ Rb. Noord-Holland 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332, r.o. 5.7

“Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van [verweerder], de gebeurtenis op 4 januari 2017 en zijn daaraan voorafgaande gedrag waarvoor hij tot driemaal toe een officiële waarschuwing heeft ontvangen, ontoelaatbaar en dermate ernstig verwijtbaar dat van Teleperformance in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.”⁷⁰

Uit de analyse blijkt dan ook dat het (schriftelijk) waarschuwen er eerder voor zorgt dat een verzoek tot ontbinding rechtsgeldig wordt beoordeeld.

3.2.6.b Niet-Rechtsgeldige ontbinding

In uitspraak **28** neemt de rechter het de werkgever kwalijk dat hij zijn werknemer niet eerder gewaarschuwd heeft en oordeelt dan ook het volgende:

“Gezien de betrekkelijk korte periode waarin de situatie is geëscaleerd alsmede het feit dat [verweerder] er niet voor is gewaarschuwd dat zijn gedrag zou leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, kan, naast hetgeen hiervoor onder 5.5 is overwogen, niet worden geoordeeld dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder] in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Het is immers niet duidelijk of [verweerder] zich bewust is geweest van de impact van zijn handelen en of het hem voldoende duidelijk was dat zijn gedrag niet werd getolereerd.”⁷¹

In uitspraak **30** is een gesprek gevoerd en de werknemer is op non-actief gesteld voor 2 weken gedurende het onderzoek, maar is nooit gewaarschuwd voor zijn gedrag. Het Hof overweegt ook dat ontbinding een te zwaar middel is en dat een waarschuwing beter op zijn plek was geweest, zeker gezien het feit dat de werknemer nooit is aangesproken op zijn gedrag.

3.2.7 Excuses

3.2.7.a Rechtsgeldige ontbinding

In uitspraak **23** zijn er alleen voor het allereerste incident excuses aangeboden. In de uitspraken **24** en **27** wordt er niet over gesproken en in uitspraak **26** heeft de werknemer middels een brief uitleg en excuses aangeboden, maar vervolgens heeft hij daarna zijn verwijten en dreigementen via Facebook geplaatst.

⁷⁰ Rb. Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136, r.o. 4.10

⁷¹ Rb. Rotterdam 26 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1910, r.o. 5.10

In uitspraak **25** zijn er wel excuses gemaakt door de werknemer. Maar hierover oordeelt de rechter:

“Dat [de werknemster] spijt heeft van haar handelen moge zo zijn, maar brengt geen verandering in het oordeel van de kantonrechter.”⁷²

3.2.7.b Niet-rechtsgeldige ontbinding

In geen van deze uitspraken wordt gesproken over excuses.

3.2.8 Seksuele intimidatie

In geen van de geanalyseerde uitspraken is sprake van uitingen via sociale media in samenhang met seksuele intimidatie.

3.2.9 (Ernstige) bedreiging/geweld

Alleen in uitspraak **26** is sprake van dreigementen via Facebook. Zo zei de werknemer via Facebook bijvoorbeeld:

“(...) Voor de tweede keer zullen vannacht de verantwoordelijke personen met naam en toenaam opgeknoopt worden bij de CEO. Maar deze keer ga ik wéér een stapje verder. Ik geen nachtrust: de verantwoordelijke, leugenachtige én frauderende medewerkers binnen Teleperformance geen nachtrust (...).”⁷³ De rechter stelde ook dat sprake is van dreigementen en ontbinding volgde. In de overige uitspraken is geen sprake van bedreiging.

3.2.10 Overige

Wat opviel bij het analyseren is een overweging van de rechter in uitspraak **24**. In deze uitspraak werd door de werknemer gesteld dat de door haar geplaatste opmerkingen over de werkgever en het management de cultuur binnen de organisatie representeren. Andere leden van het management en de directie zouden zich volgens de werknemer ook schuldig hebben gemaakt aan cynische en schertsende uitspraken. Maar de rechter overweegt hierover:

⁷² Rb. Limburg 8 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10808, r.o. 4.8

⁷³ Rb. Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136, r.o. 2.10

“Het al dan niet bestaan van een dergelijke cultuur geeft echter nog geen vrijbrief om die cultuur vervolgens kracht bij te zetten. Zeker van [verweerster], in de positie van leidinggevende, mag verwacht worden dat zij het goede voorbeeld geeft. Bovendien gaan sommige uitspraken van [verweerster] over de grens van het toelaatbare. De wijze waarop [verweerster] het sollicitatietraject heeft doorlopen bij de concurrent van [eiseres] en zich daarbij ten doel stelde om [eiseres] schade toe te brengen leiden tot het oordeel dat [verweerster] jegens [eiseres] verwijtbaar heeft gehandeld.”⁷⁴

In de uitspraken **28** en **29** was primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden ex. art. 7:669 lid 3 sub e BW en secundair op grond van art. 7:669 lid 3 sub g BW (verstoorde arbeidsrelatie). In de uitspraken **28** en **29** is er uiteindelijk geoordeeld dat de ontbindingsgrond niet is gelegen in verwijtbaar handelen, maar in een verstoorde arbeidsrelatie. De overeenkomsten worden dan ook uiteindelijk wel op de g-grond ontbonden.

3.2.11 Tussenconclusie

3.2.11.a Rechtsgeldige ontbinding

Verschillende soorten uitingen via sociale media kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vaak liggen er bij een ontbindingsverzoek diverse redenen ten grondslag en is sprake van een opeenstapeling van gebeurtenissen. Het is vaak het na het zoveelste incident dan ook de spreekwoordelijke ‘druppel’ dat de werkgever over gaat tot ontbinding. Het negatief praten of uitschelden van een collega via sociale media is een uiting waarbij volgens de rechter sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten. Daarnaast speelt de functie een belangrijke rol. Een ontbinding is eerder rechtsgeldig als blijkt dat de werknemer een voorbeeldfunctie heeft. Van een leidinggevende moet verwacht worden dat hij/zij het goede voorbeeld geeft, maar ook van een docent moet verwacht worden dat zij eerlijk en betrouwbaar te werk gaan. De persoonlijke omstandigheden worden in 2 van de 5 uitspraken aangehaald. Daarnaast speelt ook mee of er een beleid is en welke activiteiten een organisatie verricht. Ten slotte is het van belang of iemand een waarschuwing heeft gekregen. Indien gewaarschuwd is dan oordeelt de rechter snel dat dit meespeelt en gaat zij sneller tot ontbinding over. Bij de waarschuwing moet het de werknemer altijd voldoende duidelijk zijn dat het gedrag niet werd getolereerd.

⁷⁴ Rb. Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691, r.o. 5.8

3.2.11.b Niet-rechtsgeldige ontbinding

Ook hier spelen diverse feiten en omstandigheden een rol. Bij een ontbindingsverzoek liggen diverse redenen ten grondslag. De uitingen/gedragingen zijn vergelijkbaar met de rechtsgeldig beoordeelde ontbindingsverzoeken. Het plaatsen van negatieve berichten via sociale media of het voeren van whatsappgesprekken met familieleden van cliënten of studenten zijn voorbeelden van uitingen die als niet-rechtsgeldig zijn beoordeeld. Maar ook speelt mee of iemand een probleemloos dienstverband heeft gehad van een aantal jaar en altijd goed functioneerde, dat ontbinding niet gerechtvaardigd is. Ook wordt het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat er geen beleid is binnen de organisatie met daarin duidelijke richtlijnen ten aanzien van de wijze van communiceren of wanneer er niet gewaarschuwd is. De rechter verwijt het de werkgever als er niet gewaarschuwd is en als de werknemer niet van op de hoogte was van het gegeven dat zijn uitingen en gedragingen kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer nooit is aangesproken op zijn gedrag, dan is ontbinding een te zwaar middel en is een waarschuwing beter op zijn plek.

Hoofdstuk 4: Conclusie

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de onderzoeksresultaten en de jurisprudentieanalyse een aantal conclusies worden getrokken. De centrale vraag van dit onderzoek luidt:

Wat kan Haagrecht Advocaten haar (werkgevers)cliënten adviseren over de vraag wanneer uitingen via sociale media al dan niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW of ontslag op staande voet op grond van art. 7:677 BW blijkens wet- en regelgeving, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?

Door de wet- en regelgeving en literatuur te onderzoeken is allereerst antwoord gegeven op de vragen wanneer sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer en wat ontslag op staande voet is. Vervolgens is door middel van jurisprudentieanalyse antwoord gegeven op de praktijkgerichte deelvragen. Aan de hand van al deze resultaten zal uiteindelijk een advies worden gegeven aan Haagrecht Advocaten.

4.1 Conclusie theoretisch-juridische deelvragen

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren eindigen. Een werkgever kan op grond van diverse ontslagredenen een ontbindingsverzoek voorleggen aan de kantonrechter. De ontslagredenen staan opgesomd in art. 7:669 lid 3 sub a t/m h BW. Een van de ontslaggronden is verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Dit wordt ook wel de e-grond genoemd. Zowel in het artikel in de wet als in de memorie van toelichting is geen duidelijke omschrijving van verwijtbaar handelen of nalaten te vinden. De memorie van toelichting benoemt wel een aantal vrij specifiek geformuleerde voorbeelden. Het is daarom aan de kantonrechter om het begrip verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer verder in te vullen. Onder verwijtbaar handelen of nalaten valt de situatie dat een werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie of wanneer een werknemer een redelijke opdracht van zijn werkgever weigert uit te voeren. Volgens de literatuur gaat het bij verwijtbaar handelen of nalaten over het algemeen om een niet-willen aan de kant van de werknemer.

Ook hebben zowel een werkgever als een werknemer de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen als er sprake is van een dringende reden. Dit wordt ook wel opzegging wegens een dringende reden genoemd,

oftewel ontslag op staande voet. Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet gelden een aantal voorwaarden, zoals: er moet sprake zijn van een dringende reden, de dringende reden moet direct zijn meegedeeld en het ontslag moet direct worden gegeven. Uit de memorie van toelichting blijkt dat onder een dringende reden wordt verstaan: *“Eigenschappen of gedragingen van een werknemer (of werkgever) die als gevolg hebben dat van de werkgever (of werknemer) niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”*. De artikelen in de wet benoemen ook een aantal voorbeelden van dringende redenen. Uit de literatuur blijkt dat bij een dringende reden in ieder geval sprake moet zijn van een objectieve dringende reden en een subjectieve dringende reden. Een opeenstapeling van daden en/of gedragingen is mogelijk, er wordt dan gesproken van de 'druppel-emmer'-theorie. De kantonrechter houdt in haar beoordeling rekening met alle omstandigheden van het geval, zoals: de persoonlijke omstandigheden, het feit of er een bedrijfsbeleid is en of de werknemer gehoord is. Ten slotte moet de jurisprudentieanalyse meer duidelijkheid geven over de vraag welke feiten en omstandigheden nog meer een rol spelen bij de beoordeling van de rechter.

4.2 Conclusie jurisprudentieanalyse

Uitingen via sociale media kunnen ervoor leiden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Discriminerende, seksuele, bedreigende en intimiderende uitingen via sociale media zijn voorbeelden waarbij het ontslag rechtsgeldig is beoordeeld. Soms is een bepaalde uiting al zo ernstig, dat de uiting op zich een dringende reden is, maar bij andere uitingen zie je dat diverse andere feiten en omstandigheden een belangrijke rol spelen.

- Een rechtsgeldig ontslag op staande voet wordt eerder toegewezen als een werknemer een belangrijke functie en een samenhangende voorbeeldfunctie heeft op de werkvloer.
- Ook is eerder sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet als de werknemer op de hoogte was van het geldende bedrijfsbeleid/sociale-mediabeleid en als de werknemer (vaker) is gewaarschuwd voor zijn gedrag en hij ook wist welke consequenties aan herhaling van dit gedrag verbonden waren. In 36% van de uitspraken is sprake van een beleid en in 54% van de uitspraken is gewaarschuwd.
- Bij een rechtsgeldig ontslag houdt de rechter weinig rekening met de persoonlijke omstandigheden. Vaak is dit het geval als sprake is van bedreiging en/of intimidatie. De uiting is dan zodanig ernstig, dat de rechter verder niet meer kijkt naar de persoonlijke omstandigheden.
- Er mag van hoor en wederhoor worden afgezien als de uiting zodanig ernstig is.

- Een ontslag op staande voet wordt altijd toegewezen als sprake is van seksuele intimidatie, bedreiging of dreiging met geweld. In 54% van de uitspraken is sprake van uitingen met bedreiging en/of geweld. Belangrijk is dat indien sprake is van bedreiging, intimidatie en/of dreiging met geweld dat de ontvanger(s) van de betreffende uitingen via sociale media verklaren dat zij zich daadwerkelijk bedreigd voelen door de uitingen.

Uitingen via sociale media kunnen ervoor leiden tot een niet-rechtsgeldig ontslag op staande voet. De uitingen via sociale media zijn dan veel milder en veelal is geen sprake van bedreigende/intimiderende uitingen. Kritiek op de bedrijfsvoering of negatieve uitingen over een collega zijn voorbeelden waarin het ontslag niet-rechtsgeldig was. Ook hier zie je terugkomen dat bij de uitingen ook diverse andere feiten en omstandigheden een belangrijke rol spelen.

- In 54% van de uitspraken houdt de rechter geen rekening met de persoonlijke omstandigheden. Indien te verwachten is dat een werknemer gelet op zijn leeftijd en arbeidservaring niet snel ander werk kan vinden dan weegt de rechter dit wel zwaar mee.
- Een ontslag op staande voet wordt eerder niet-rechtsgeldig beoordeeld als blijkt dat er geen bedrijfsbeleid en/of sociale-mediabeleid gehanteerd wordt door de werkgever. De rechter vindt een sociale-mediabeleid belangrijk. Ook als niet er niet is gewaarschuwd door de werkgever, of als de waarschuwing geen betrekking heeft op het incident waar uiteindelijk ontslag op staande voet voor is gegeven is het ontslag eerder niet-rechtsgeldig.
- Indien sprake is van bedreiging, dan moet duidelijk blijken dat de ontvanger van de berichten zich daadwerkelijk bedreigd heeft gevoeld. Als deze verklaring ontbreekt, dan kan de rechter niet vaststellen dat de ontvanger van de berichten zich daadwerkelijk bedreigd heeft gevoeld en dan wordt het ontslag eerder als niet-rechtsgeldig beoordeeld.

Uitingen via sociale media kunnen ook leiden tot een ontbindingsverzoek aan de kantonrechter. De e-grond wordt als rechtsgeldig beoordeeld wanneer sprake is van een opeenstapeling van gebeurtenissen. Het negatief praten over een collega of het uitschelden van een collega zijn uitingen die gezien worden als verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, waardoor de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig wordt ontbonden op de e-grond. Ook andere feiten en omstandigheden spelen een rol.

- Een ontbindingsverzoek is eerder rechtsgeldig als de werknemer een belangrijke (voorbeeld)functie heeft. Van de functie als leidinggevende of docent wordt verwacht dat zij integer zijn en het goede voorbeeld geven.

- Bij de ontbindingsverzoeken die rechtsgeldig zijn spelen een duidelijk bedrijfsbeleid/sociale-mediabeleid en de gedragsregels een grote rol. Van belang is hierbij dat de werknemer hiervan op de hoogte was of is gesteld.
- Wanneer er gewerkt wordt in een organisatie met bepaalde activiteiten, waarvan vanzelfsprekend is dat bepaalde uitingen niet geaccepteerd zullen worden is de ontbinding eerder rechtsgeldig.
- Een ontbindingsverzoek is ook eerder rechtsgeldig als de werknemer gewaarschuwd is. Het is belangrijk dat de werknemer gewaarschuwd is voor de consequenties die zullen volgen en als opnieuw – na waarschuwing – incidenten spelen. Ook als er sprake is van meerdere (officiële) waarschuwingen, dan gaat de rechter sneller over tot ontbinding.

Uitingen via sociale media kunnen ook leiden tot een afwijzing van een ontbindingsverzoek. Het plaatsen van negatieve berichten via sociale media of het voeren van Whatsapp gesprekken met familieleden van cliënten of studenten zijn voorbeelden van uitingen die als niet-rechtsgeldig zijn beoordeeld. Ook andere feiten en omstandigheden spelen een rol.

- Een ontbindingsverzoek is eerder niet-rechtsgeldig als een werknemer een probleemloos dienstverband heeft en al jaren goed functioneerde.
- Een ontbindingsverzoek wordt eerder afgewezen als er geen bedrijfsbeleid/sociale-mediabeleid binnen de organisatie is. Vooral als er geen duidelijk richtlijnen zijn ten aanzien van de wijzen van communiceren.
- Het is belangrijk dat de werknemer is gewaarschuwd. Het moet de werknemer duidelijk worden dat zijn manier van uiten en zijn gedragingen niet getolereerd worden binnen de organisatie en dat dit uiteindelijk kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien niet is gewaarschuwd, dan oordeelt de rechter eerder dat ontbinding een te zwaar middel is, en dat een waarschuwing beter op zijn plaats was geweest.

Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de resultaten van het onderzoek een advies worden gegeven aan Haagrecht Advocaten. Op basis van de resultaten uit voorgaande hoofdstukken kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

1. Allereerst is het advies aan Haagrecht Advocaten om duidelijk in beeld te brengen hoe ernstig de uitingen via sociale media zijn. Sommige uitingen zijn namelijk op zichzelf al zodanig ernstig, dat direct een dringende reden kan worden aangenomen of het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. De gebeurtenissen waarbij sprake is van bedreigende uitingen, zoals het bedreigen met geweld of zelfs met de dood via sociale media worden snel beschouwd als een dringende reden. Het is hierbij niet van belang of dit tegenover een werkgever, een collega, een derde of een combinatie hiervan is. De 'mildere' uitingen zoals het negatief uitlaten over je collega of kritiek op de bedrijfsvoering zijn te mild om te kunnen spreken van een ontslag op staande voet. De inhoud van de uiting, dus de tekst op sociale media, is uiteindelijk bepalend. Indien de uiting op sociale media bedreiging of dreiging met geweld bevat, is het belangrijk dat er voldoende onderbouwd is dat de tekst van de berichten door de ontvanger(s) ook daadwerkelijk als dreigend zijn ervaren. Hiervoor kan de werkgever het beste schriftelijke verklaringen opstellen, waarin de ontvanger van de berichten/de uitingen verklaart dat hij/zij zich door de berichten bedreigd of geïntimideerd voelde of dat hij/zij vreesde dat daadwerkelijk geweld zou worden toegepast. Deze schriftelijke verklaringen kunnen vervolgens overgelegd worden aan de rechter.
2. Ten tweede is het belangrijk dat er een bedrijfsbeleid met daarin regels over sociale media is opgesteld. De rechter zal namelijk altijd onderzoeken of er regels gelden over de wijze van communiceren binnen de organisatie en of er regels zijn omtrent het gebruik van sociale media. Nog beter is om de werkgever te adviseren over het hanteren van een apart sociale-mediabeleid, voornamelijk in de tijd van nu. Sociale media gaat namelijk een steeds grotere rol spelen in de levens van de werknemers. Het is belangrijk dat uit het beleid duidelijk blijkt wanneer en welke gedragingen en uitingen via sociale media door de werkgever worden gezien als ernstig of ongewenst. De volgende stap is dat de werkgever duidelijk in zijn beleid uitlegt welke arbeidsrechtelijke maatregelen er vastzitten aan een overtreding van het beleid, bijvoorbeeld berisping of dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan volgen en er zelfs ontslag op staande voet gegeven

kan worden. Ten slotte moeten alle werknemers van het beleid op de hoogte zijn. De rechter oordeelt sneller dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet als de werknemer op de hoogte was van het geldende bedrijfsbeleid/sociale-mediabeleid.

3. Ten derde wordt een ontslag op staande voet eerder als rechtsgeldig beoordeeld als de werkgever zijn werknemer (meerdere keren) heeft gewaarschuwd. Belangrijk is dat de werkgever altijd bij zijn waarschuwing duidelijk aangeeft welke consequenties er vast zitten aan een volgende misstap. Indien er sprake is van meerdere incidenten, dan is het van belang om voor elk incident een waarschuwing te geven. Een waarschuwing kan het beste schriftelijk, bijvoorbeeld per e-mail, door de werkgever aan de werknemer worden gegeven. Indien nooit eerder een waarschuwing is gegeven aan de werknemer, dan zal de rechter het ontslag sneller als niet-rechtsgeldig beoordelen. Ten slotte is een waarschuwing niet relevant als er sprake is van een ernstige bedreigende situatie, bijvoorbeeld wanneer met geweld wordt bedreigd in zeer korte tijd, dan is het voorstelbaar dat geen waarschuwing wordt gegeven en mag er ook worden afgezien van hoor en wederhoor. Vaak zijn de uitingen op zich dan al zo ernstig dat op basis van de geuite bedreigingen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.
4. Ten slotte wanneer de werkgever twijfelt of hij beter kan kiezen voor een ontslag op staande voet of voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond is het belangrijk om met hem te kijken naar de aard en ernst van de uitingen op sociale media. Als het gaat om een situatie die voor iedereen als ernstig kan worden beschouwd, zoals bedreiging, dreiging met geweld of intimidatie dan kan de werkgever het beste direct kiezen voor een ontslag op staande voet. Indien de uitingen op sociale media minder ernstig zijn, dan kan de werkgever het beste kiezen om voor een waarschuwing te kiezen en bij een volgende misstap pas over te gaan tot ontslag op staande voet. Indien meerdere gebeurtenissen ten grondslag liggen, dan kan de werkgever het beste kiezen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond.

Literatuurlijst

- Literatuur

Diebels 2018

M. Diebels, *De kleine gids voor het Nederlands arbeidsrecht 2018*, Deventer: Kluwer 2018

Loonstra 2016

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016

Van de Graaf 2018

M. van de graaf, *Arbeidsrecht 2018 voor de professional*, Rotterdam/Dordrecht: SaMo 2018

Verheugt 2015

J.W.P. Verheugt, *Inleiding in het Nederlandse recht*, Amsterdam: Uitgeverij De Zuidas 2015

- Artikelen in tijdschriften

Asser/Heerma van Voss 7-V 2015

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Kluwer 2015 (online via Kluwer Navigator)

Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek 2017

E. Verhulp, *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Kluwer 2017 (online via Kluwer Navigator)

Wies en Schneider, Arbeidsrecht 2016/28

E. Wies & M.A. Schneider, 'Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): een analyse van de rechtspraak onder de WWZ', *Arbeidsrecht 2016/28*, afl. 6/7

- Internetbronnen

Marketingtermen, 'Sociale media', te vinden op www.marketingtermen.nl (laatst geraadpleegd op 10 juni 2018)

Nieuwsuur, 'werkgever graaf en kijkt mee op sociale media', 12 maart 2016, te vinden op www.nos.nl/nieuwsuur (laatst geraadpleegd op 11 april 2018)

- Wet- en regelgeving

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3

Jurisprudentielijst

Jurisprudentielijst ten behoeve van de analyse:

- Gerechtshoven

1. Gerechtshof Amsterdam 29 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1843
2. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 maart 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:2831
3. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 8 juni 2017, ECLI:GHSHE:2017:2554
4. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4918
5. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 6 december 2017, ECLI:GHARL:2017:11032
6. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 1 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7633
7. Gerechtshof Den Haag, 12 februari 2019 ECLI:NL:GHDHA:2019:181
8. Gerechtshof Den Haag, 23 januari 2018 ECLI:NL:GHDHA:2018:55

- Rechtbanken

9. Rechtbank Den Haag 26 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:1991
10. Rechtbank Noord-Holland 29 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:9901
11. Rechtbank Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5652
12. Rechtbank Rotterdam 9 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5472
13. Rechtbank Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8653
14. Rechtbank Arnhem 19 maart 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BV9483
15. Rechtbank Midden-Nederland 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6938
16. Rechtbank Noord-Holland 18 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6515
17. Rechtbank Amsterdam 2 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2738
18. Rechtbank Noord-Holland 21 januari 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:1829
19. Rechtbank Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3595
20. Rechtbank Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3599
21. Rechtbank Limburg 31 maart 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:2660
22. Rechtbank Midden-Nederland 11 december 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:7587
23. Rechtbank Arnhem 11 april 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BW2006
24. Rechtbank Leeuwarden 6 april 2011, ECLI:NL:RBLEE:2011:BQ0356
25. Rechtbank Noord-Holland 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332
26. Rechtbank Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691
27. Rechtbank Limburg 8 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10808
28. Rechtbank Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136
29. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552
30. Rechtbank Rotterdam 26 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1910
31. Rechtbank Noord-Nederland 27 september 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3709
32. Rechtbank Noord-Nederland 18 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4996

Jurisprudentie ten behoeve van de theorie:

33. Kantonrechter Haarlem 16 november 2000, JAS 2001/9
34. Kantonrechter Helmond 10 februari 2003, JAS 2003/80

Bijlage 1: Topics

	Lange aanduiding topic	Korte aanduiding topic
1	Wat is de gebeurtenis in het kort?	Gebeurtenis
2	Welke functie heeft de werknemer en wat is de duur van de arbeidsovereenkomst?	Functie en duur arbeidsovereenkomst
3	Persoonlijke omstandigheden van de werknemer?	Persoonlijke omstandigheden
4	Bedrijfsbeleid/sociale-media beleid werkgever?	Beleid
5	Is de werknemer gehoord?	Hoor en wederhoor
6	Is er een (officiële) waarschuwing gegeven?	Waarschuwing
7	Erkenning van fout door spijtbetuiging of excuses?	Spijtbetuiging/excuses
8	Is er sprake van seksuele intimidatie?	Seksuele intimidatie
9	Is er gedreigd met geweld en/of sprake van (ernstige) bedreiging?	(Ernstige) bedreiging en/of geweld
10	Wat is het oordeel van de rechter?	Oordeel rechter
11	Overige omstandigheden die van belang zijn?	Overige

Bijlage 2: Analyse uitspraken ontslag op staande voet rechtsgeldig

1. Rechtbank Den Haag 26 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:1991

Gebeurtenis	Een werknemer heeft tijdens werktijd op het toilet van de werkgever een filmpje gemaakt via Snapchat waarop te zien is dat hij zichzelf bevredigt. Dit filmpje is door werknemer naar zijn collega verstuurd via Snapchat. Ook stuurde werknemer stelselmatig foto's van o.a. zijn geslachtsdeel naar dezelfde collega via Snapchat.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	N.v.t en duur 2 jaar.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer is nog jong en slechts 2 jaar in dienst van werkgever. Volgens de rechter staat dit niet in de weg.
Beleid	Algemene gedragscode. Daarin is o.a. opgenomen hoe er met elkaar, met andere en met internet moet worden omgegaan en 'Statement of Living our values' waarin opgenomen is dat intimiderend gedrag niet wordt getolereerd.
Hoor en wederhoor	Na de melding van de collega is er een onderzoek ingesteld door CSI naar de gebeurtenis. Zowel de werknemer als de betrokken collega zijn gehoord. Twee dagen later is er een gesprek geweest tussen de werknemer en de werkgever over het voorval. Tijdens of na dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen door werkgever.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	De rechter oordeelt dat van seksuele intimidatie geen sprake is, omdat uit de verklaringen blijkt dat er sprake was van een consensuele, seksuele relatie tussen werknemer. Ook het feit dat de collega zelf ook foto's naar werknemer stuurde maken dat geen sprake is van seksuele intimidatie.
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	Er is sprake van een dringende reden. De rechter oordeelt dat werknemer niet als goed werknemer heeft gehandeld. Door de beelden onder werktijd te versturen is er geen sprake meer van privégedrag, maar zijn de beelden uit de privésfeer op de werkvloer gekomen. Ook is het door de werkgever verboden in de gedragsregels om obscene sites te bezoeken. De rechter vindt dat het zelf maken en sturen van een obscene filmpje eveneens daaronder valt.
Overige	N.v.t.

2. Rechtbank Noord-Holland 29 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:9901

Gebeurtenis	Een werknemer heeft naar zijn werkgever, een andere collega en een derde diverse keren bedreigende Whatsapp berichten verstuurd. Er zijn vijf momenten geweest dat er diverse berichten zijn verstuurd in een korte tijd. Werkgever heeft daarna via whatsapp de werknemer op staande voet ontslagen. De in de whatsapp berichten geuite bedreigingen zijn zo ernstig dat dit gegeven al een dringende reden oplevert.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Functie koerier. Duur 3 maanden.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Nee. Gezien de door werknemer gecreëerde omstandigheden kon de werkgever afzien van hoor- en wederhoor, aldus de kantonrechter.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	De werknemer heeft per Whatsapp bericht aan de werkgever gedreigd dat hij de neus zou breken van een andere medewerker. Daarna heeft de werknemer in

	diverse andere Whatsapp berichten bedreigingen geuit tegen zowel de werkgever, een collega en een derde. Er is o.a. bedreigd met de woorden: <i>'I Finih you'</i> (I will finish you) en <i>'Watch out'</i> . Deze dreigementen zijn door de kantonrechter als rechtstreekste bedreiging op te vatten.
Oordeel rechter	De kantonrechter is van oordeel dat de hoeveelheid, de omvang van de whatsapp berichten en het taalgebruik als bedreigend en intimiderend kunnen worden aangemerkt. En het feit dat er geen gesprek heeft plaatsgevonden is wegens de ernst door de kantonrechter voor te stellen en wordt de werkgever niet aangerekend.
Overige	Volgens werknemer was het gebruikelijk in het bedrijf om op deze wijze met elkaar te communiceren. De kantonrechter rechtvaardigt dit niet.

3. Rechtbank Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5652

Gebeurtenis	Werknemer heeft meerdere keren via het chatprogramma Messenger van Facebook zijn collega benaderd met berichten zoals <i>'ik mis je'</i> en andere seksuele getinte berichten en smileys (emoticons en afbeeldingen). Daarna volgde ook nog een incident in het magazijn van de werkgever. Werknemer kuste daar een collega op de mond, waardoor deze werknemer werd ontslagen op staande voet.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur 5 jaar. Werknemer was begeleider en werkte mensen in. Zie r.o. 2.13
Persoonlijke omstandigheden	Kantonrechter oordeelt dat de persoonlijke omstandigheden de gegeven omstandigheden niet in de weg staan. Werknemer is een 56-jarige man met jarenlange werkervaring en 5,5 jaar in dienst bij werkgever. Kantonrechter oordeelt dat gelet op zijn werkervaring mocht verwacht worden welk gedrag wel en niet aanvaardbaar is.
Beleid	Gedragsregels, "zerotolerance" beleid, Team Member Handbook.
Hoor en wederhoor	Direct een dag na het incident in het magazijn werd de werknemer gehoord over de voorvallen en in de dagen daarna is nogmaals een gesprek gevoerd.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Ja
Seksuele intimidatie	Er is een onverwachte kus op de mond van de collega gegeven door de werknemer.
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De rechter oordeelt dat het incident in het magazijn en de berichten via het chatprogramma Messenger een reden geven voor een ontslag op staande voet. De verplichting tot goed werknemerschap is ernstig geschonden en ook is er een vertrouwensbreuk ontstaan. Gelet op de werkervaring en functie als begeleider en ook het feit dat zij pas 20 jaar was had de werknemer bewust moeten zijn van de verhouding tussen hem en zijn collega. Ook waren recent de gedragsregels met de werknemer besproken. Kantonrechter oordeelt dat hij met zijn gedrag een grens heeft overschreden.
Overige	N.v.t.

4. Rechtbank Rotterdam 9 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5472

Gebeurtenis	Een werknemer heeft via Skype met een andere werknemer chatberichten verstuurd over andere collega's. Er zijn in deze chatberichten uitspraken gedaan over andere collega's. De inhoud van de chatberichten zijn bedreigend, haat zaaiend en zetten aan tot geweld. Enkele voorbeelden zijn: <i>'ik zal zijn fucking benen breken'</i> , <i>'mijn handen jeuken'</i> en <i>'een kopstoot geven'</i> .
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 4 maanden. Functie Trainee Freight Forwarder.
Persoonlijke omstandigheden	Gelet op de leeftijd van werknemer is volgens de kantonrechter te verwachten dat hij goede vooruitzichten heeft op een andere baan.
Beleid	Bedrijfsreglement ('Staff handboek- Europe') waarin o.a. een stuk over pesten en intimidatie zijn opgenomen.
Hoor en wederhoor	Er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de werknemer en een manager, omdat zij frustraties bij de werknemer meende te bespeuren. De werknemer gaf

	aan dat hij dit niet had. Er is na vaststellen van de gebeurtenissen nog een vergadering met het hele team gehouden, waarin iedereen er nogmaals op werd gewezen om respectvol met elkaar om te gaan en als er frustraties zijn dit te melden. Daarna is er met de werknemer zelf nog een gesprek gevoerd en is hij geconfronteerd met de chatberichten en in de gelegenheid gesteld om hier op te reageren.
Waarschuwing	Dit waren meer algemene waarschuwingen en binnen het team. De rechter oordeelt dat er meerdere keren gevraagd is om frustraties uit te spreken en dat de werknemer dus een gewaarschuwd man was.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Er werden dreigende chatberichten verstuurd. Voorbeelden zijn: <i>'ik had tegen (x) gezegd of je stuurt hem weg of ik sla ze tanden eruit (..).'</i> , <i>'ik ga hem echt aanpakken.'</i> , <i>'ik breek ze fucking benen.'</i> , <i>'me handen jeuken.'</i> En meerdere soortgelijke beledigende en bedreigende berichten. Met de inhoud van de chatberichten heeft de werknemer bedreigingen geuit, haat gezaaid en aangezet tot geweld. De omstandigheid dat de bedreigingen niet rechtstreeks aan de betreffende collega's zijn geuit en mogelijk geen bedoeling tot bedreiging is geweest, is volgens de rechter niet van belang. De tekst zijn voldoende om vast te stellen dat collega's zich bedreigd voelen.
Oordeel rechter	De kantonrechter is van oordeel dat de uitlatingen ontoelaatbaar zijn en grenzen hebben overschreden. De berichten bevatten bedreigingen. Het gedrag is in strijd met de fatsoensnormen en de gedragsregels die gelden binnen het bedrijf. Van belang is ook dat er meerdere malen expliciet is gevraagd aan de werknemer of er sprake is van frustraties en als die er waren of hij zich daarover wilde uitspreken. Werknemer was een gewaarschuwd man.
Overige	Het verweer van de werknemer dat zijn taalgebruik normaal is onder jongeren en "straattaal" is, wordt verworpen door de rechter.

5. Gerechtshof Amsterdam 29 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1843

Gebeurtenis	Een werknemer heeft ruzie gekregen met zijn (vrouwelijke) collega en heeft daarbij dreigende uitlatingen gedaan als: <i>'ik kom naar (plaats) toe en ik vermoord je kind'</i> , <i>'ik kom nu naar (plaats) en ik maak je zoontje dood voor je'</i> . Na afloop van het gesprek heeft werknemer ook nog per Whatsapp berichten verstuurd en een foto van een jihadstrijder met een afgehaakt hoofd in zijn hand gestuurd naar zijn collega.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 17 jaar. Functie supervisor wissellocaties Schiphol bij ABN AMRO. De aard van de functie legt onvoldoende gewicht in de schaal om tot ander oordeel te komen, r.o. 3.11.
Persoonlijke omstandigheden	De persoonlijke omstandigheden wegens volgens de rechter niet af tegen de gebeurtenissen.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	De werknemer werd uitgenodigd voor een ondervraging bij de afdeling Security & Intelligence Management van de ABN AMRO. Daar is hij gehoord.
Waarschuwing	In 2013 is voor een andere gebeurtenis een officiële waarschuwing gegeven aan de werknemer. Toen is a gezegd dat bij herhaling in de toekomst van een <i>'dergelijke handelwijze'</i> beëindiging van het dienstverband niet zou worden uitgesloten. De rechter houdt hier in zijn oordeel ook rekening mee.
Spijtbetuiging/excuses	Werknemer heeft per e-mail aan zijn collega excuses aangeboden. Maar de excuses doen naar het oordeel van de rechter niet aan een en ander af.
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	De werknemer heeft jegens zijn collega ernstige bedreigende uitingen gedaan via een Whatsapp. Zo heeft hij verklaard te hebben gezegd: <i>'ik kom naar (x) toe en ik vermoord je kind.'</i> En <i>'ik kom nu naar (plaats) toe en ik maak je zoontje dood voor je.'</i> Daarnaast heeft hij via Whatsapp een foto gestuurd van een jihadstrijder, die in zijn hand een afgehaakt mannenhoofd houdt. Deze foto zijn gezien de aard en inhoud volgens de rechter intimiderend en ernstig bedreigend, vooral omdat met de uitingen en foto de persoonlijke omstandigheden van de collega worden betrokken.

Oordeel rechter	De uitspraken van de werknemer en de door hem via whatsapp gestuurde foto kunnen naar het oordeel van de rechter gezien worden als intimiderend en ernstig bedreigend. Vooral omdat uitspraken betrekking hebben op de persoonlijke omstandigheden van de collega, zij is een alleenstaande moeder van een zoon. Ook het feit dat werknemer als eens is gewaarschuwd wegens mee in de beoordeling.
Overige	Werknemers hadden een affectieve relatie. Werkgever was niet op de hoogte van deze relatie.

6. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 maart 2018, ECLI:NLGHARL:2018:2831

Gebeurtenis	De werknemer heeft zich ziekgemeld bij zijn werkgever en er is een gokverslaving vastgesteld. Tijdens de bespreking van het plan van aanpak is het tussen de werkgever en werknemer geëscaleerd. De werknemer heeft – zonder toestemming – dit gesprek opgenomen. Vervolgens is op YouTube een filmpje geplaatst van de geluidsopname en er zijn er negatieve uitspraken gedaan zoals: <i>“(werkgever) is de grootste hoerenloper van (x) en omgeving”</i> . Dit filmpje is geplaatst door de broer van de werknemer.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 3 jaar. Functie productiemedewerker 2 bij Pandriks.
Persoonlijke omstandigheden	Gokverslaving.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Werknemer werd opgeroepen voor een gesprek, maar is niet gekomen.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging	Nee
Oordeel rechter	De op internet (YouTube) geplaatste gespreksfragmenten, foto’s en bedrijfslogo’s, denigrerende opmerkingen en uitspraken leveren een rechtsgeldig ontslag op staande voet op volgens het Hof. Ondanks dat het door de broer van de werknemer op internet is geplaatst is het Hof van oordeel dat de werknemer wel een zodanig aandeel heeft gehad en mede zijn verantwoordelijkheid zijn.
Overige	De hoofdregel is dat gedragingen van derde geen dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet kunnen opleveren, maar in deze uitspraak oordeelt het Hof dat uit jurisprudentie gebleken is dat uitlokking of een vorm van medewerking aan het onacceptabele gedrag van de derde door de werknemer ook een dringende reden kan opleveren.

7. Gerechtshof ‘s-Hertogenbosch 8 juni 2017, ECLI:GHSHE:2017:2554

Gebeurtenis	De werknemer is arbeidsongeschikt geraakt. De re-integratie lukte niet. Werknemer uitte zijn frustraties hierover per e-mail naar de werkgever. O.a. schreef hij <i>“anders kunnen er gekke dingen gebeuren.”</i> En uitspraken als <i>“oog om oog, tand om tand”</i> . Er zijn in totaal 3 bedreigende mails gestuurd. Werknemer werd beter gemeld door de arbodienst. Toen werknemer zich ziek meldde, heeft de arbodienst geadviseerd dit niet te accepteren, omdat werknemer volledig beter was. In e-mail waarin werknemer zich ziekmeldde heeft hij weer bedreigd, waarna werknemer op staande voet werd ontslagen.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 9 jaar. Functie algemeen medewerker productie bij een graanhandel.
Persoonlijke omstandigheden	Het Hof is van oordeel dat de omstandigheden en deze belangenafweging niet in het voordeel van werknemer werken gelet op de bedreigende inhoud van de e-mailberichten.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Nee. Volgens het Hof is het voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen vereiste dat de werknemer eerst werd gehoord. Er is wel geprobeerd om mediation te doen.
Waarschuwing	Nee.

Spijtbetuiging/excuses	Er zijn excuses aangeboden, maar deze leiden volgens het Hof niet tot een ander oordeel.
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Er zijn via de e-mail diverse bedreigende uitingen gedaan, zoals – in het kort -: <i>"jullie zijn de oorlog begonnen", "ik ben geneigd maatregelen te nemen (oog om oog, tand om tand)".</i> Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat de verstuurd e-mails serieuze en ernstige dreigementen bevatten aan de werkgever.
Oordeel rechter	Het Hof is van oordeel dat de e-mailberichten als een serieus en ernstig dreigement aan de werkgever kunnen worden aangemerkt. Het feit dat werknemer in een hevig emotionele toestand verkeerde ten tijde van het schrijven van de e-mail (aankondiging scheiding) wil het Hof aannemen, maar maken de bedreiging niet minder ernstig.
Overige	Er is door de werkgever aangifte gedaan van de bedreiging. Dit heeft niet geleid tot vervolging.

8. Gerechtshof 's-Hertogenbosch 3 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4918

Gebeurtenis	De werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij zijn collega heeft bedreigd, geïntimideerd en gestalkt via de e-mail. Ook heeft de werknemer de familie, vrienden en kerkgemeenschap van zijn collega benaderd en ook hen bedreigende en intimiderende berichten verstuurd via Whatsapp. De werknemer stuurde wel tientallen e-mails per dag naar zijn collega. Zo zijn er op één dag eens 35 e-mails verstuurd en op de overige dagen lopen deze aantallen verder op. Ook werd er gedreigd in de e-mail met de openbaarmaking van naaktfoto's en video's en andere intimiderende en bedreigende berichten verstuurd.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 14 jaar. Functie monteur truckassemblage bij DAF.
Persoonlijke omstandigheden	Dat de werknemer 14 jaar in dienst is geweest en daar over het algemeen goed functioneerde wegen volgens het Hof niet op tegen de ernst van zijn gedragingen. Ook de overige omstandigheden, zoals de leeftijd, de (financiële) gevolgen, de reputatieschade en de slechte arbeidsmarktpositie leiden ook niet tot een ander oordeel. Werknemer geeft wel aan dat hij kampte met psychische problemen, maar volgens het Hof is noch gesteld noch gebleken dat werknemer zich wegens psychische klachten heeft ziekgemeld. Er bestaat geen verband tussen de gestelde psychische klachten en de verweten gedragingen. Onvoldoende onderbouwd.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Er is gesproken met de collega die bedreigd werd gesproken. Dit gesprek vond plaats met een HR-manager en een jurist van DAF. Ook is de werknemer door werkgever op de hoogte gesteld van de klachten van de collega en de werkgever heeft de werknemer voor de duur van het onderzoek geschorst. Werknemer is tijdens dit gesprek gehoord en hij bevestigde dat hij de berichten aan zijn collega had verstuurd.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Er is wel gedreigd door de werknemer om seksueel getinte foto's van de collega te verspreiden onder diens familie en vrienden en kerkgemeenschap.
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Er zijn door de werknemer zowel via de e-mail als via Whatsapp diverse bedreigende berichten verstuurd. Volgens de rechter is er meerdere malen gedreigd om de collega leed aan te doen en de toonzetting van de berichten zijn bedreigend dan wel intimiderend van aard.
Oordeel rechter	De aard en de inhoud van de e-mails en berichten, in samenhang met het omvangrijke aantal, leveren ook volgens het Hof een dringende reden op. Werknemer heeft in zijn berichten zijn 14 jaar jongere collega meerdere malen bedreigd om hem leed aan te doen door het dreigen van het verspreiden van seksueel getinte foto's en inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van de collega.
Overige	Er is door de betreffende collega aangifte gedaan van stalking. Dit heeft niet geleid tot vervolging. Ook de psychische gesteldheid en de gedragingen onvoldoende onderbouwd, dit verweer wordt verworpen.

9. Rechtbank Rotterdam 11 november 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:8653

Gebeurtenis	De werknemer heeft zich via Facebook, Whatsapp en per e-mail meerdere malen schuldig gemaakt aan negatieve dan wel discriminerende uitingen. De gebeurtenis via Facebook is volgens de kantonrechter het meest ernstig, en daar wordt allereerst bij stil gestaan. Werknemer heeft op haar Facebook meerdere discriminerende dan wel racistische berichten verspreid over haar leidinggevende, bedrijfsarts en een bedrijfsverpleegkundige. Werknemer is gevraagd naar uitleg hierover, maar zij kon dit niet geven. Ook is zij herhaaldelijk gehoord en gewaarschuwd over haar gedrag. De berichten zijn zo ernstig dat de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 26 jaar. Functie medewerker Projecten bij RET.
Persoonlijke omstandigheden	Langdurig dienstverband, gezien de leeftijd en de kwalificaties zal het voor werknemer moeilijk zijn om elders werk te vinden, laat staan werk op hetzelfde inkomensniveau. Zij zal achteruitgaan, maar dit maakt naar het oordeel van de rechter niet dat er van een ontslag moet worden afgezien.
Beleid	Nee
Hoor en wederhoor	Er is een gesprek gevoerd met de werknemer, nadat zij een e-mail bericht had verzonden aan haar leidinggevende met een discriminerende toon. Zij is er toen op gewezen dat (schofferende) uitingen niet worden geaccepteerd. Na een tweede voorval, tijdens een teamoverleg, heeft de werknemer weer discriminerende uitingen gedaan. Zij is toen weer op gesprek geweest en kreeg een officiële waarschuwing en er is gezegd dat ongeoorloofd gedrag en uitingen niet worden getolereerd. Zij is na een ander incident nogmaals op gesprek geweest. Er is uitleg gevraagd, maar zij gaf geen verklaring over haar uitlatingen.
Waarschuwing	De werknemer kreeg een officiële – schriftelijke – waarschuwing.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het feit dat zij meerdere malen om een verklaring is gevraagd en is gewezen op haar gedragingen heeft zij zichzelf niet verbeterd. Zij kon ook geen verklaring geven voor haar gedragingen. De uitingen op Facebook zijn voor de kantonrechter alleen al een gegronde reden voor een ontslag op staande voet.
Overige	N.v.t.

10. Rechtbank Arnhem 19 maart 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BV9483

Gebeurtenis	De werknemer van Blokker heeft zich meerdere malen negatief uitgelaten. Hij heeft een bericht op Facebook geplaatst waarin hij Blokker voor 'Hoerebedrijf' uitmaakt en zich negatief uitlaat over zijn leidinggevende. Het laatste bericht op Facebook waren voor Blokker de spreekwoordelijke "druppel".
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur 1 maand. Functie magazijnmedewerker Blokker.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Er heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. De aanleiding van dit gesprek was de houding en het gedrag van de werknemer. Na een volgende gebeurtenis is werknemer nogmaals geconfronteerd met zijn uitlatingen.
Waarschuwing	Er is een waarschuwing gegeven voor de incidenten van de werknemer.
Spijtbetuiging/excuses	Er zijn excuses aangeboden en ook geaccepteerd, maar dat staat naar het oordeel van de rechter de dringende reden voor zijn ontslag niet in de weg.
Seksuele intimidatie	Nee

(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter oordeelt dat de werknemer met het bericht dat werd geplaatst op Facebook zijn werkgever (Blokker) en zijn leidinggevende grovelijk beledigd. Volgens de rechter heeft het niets met vrijheid van meningsuiting te maken. Ook het feit dat de berichten later van Facebook zijn verwijderd staat niet in de weg, omdat dat "Mosterd na de maaltijd" is. Ten slotte het feit dat Facebook privé-eigendom van de werknemer is staat ook niet in de weg, omdat volgens de rechter Facebook maar in beperkte mate privédomein van de werknemer. Het begrip "vrienden" speelt hierbij en de kans op "Re-tweeten". De kantonrechter oordeelt dat er een rechtsgeldig ontslag op staande voet is gegeven.
Overige	Het verweer dat de berichten onder vrijheid van meningsuiting vallen, wordt verworpen door de rechter.

11. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 6 december 2017, ECLI:GHARL:2017:11032

Gebeurtenis	Tijdens een gesprek werd aan de werknemer verteld dat zij contract niet zal worden verlengd. Na het gesprek heeft werknemer een Whatsapp-bericht verstuurd naar een collega: <i>'vriend ik hoop voor jou dat je niet je mond voorbij hebt gepraat, want als ik daar achter kom sta ik binnenkort voor je neus vriend.'</i> Werknemer kreeg een waarschuwing, maar een paar dagen later heeft de werknemer nogmaals dreigende en intimiderende berichten gestuurd naar zijn collega en eveneens aan zijn leidinggevende. Na deze berichten is de werknemer telefonisch op staande voet ontslagen.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur 6 maanden. Functie servicemedewerker bij JVH.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Algemene bedrijfsbepalingen
Hoor en wederhoor	Nee
Waarschuwing	Werknemer is verzocht om geen contact meer op te nemen met zijn collega's.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Ja, maar dat ging over een eerder incident.
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Ja, de werknemer heeft bedreigende Whatsapp berichten verstuurd naar zijn collega's. Volgens de rechter kunnen deze berichten gezien worden als intimiderend dan wel bedreigend. Het gaat er volgens de rechter niet om dat de werknemer de bedoeling had om te bedreigen, maar het gaat erom hoe de boodschap is overgekomen en in redelijkheid opgevat mocht worden. Er is o.a. gezegd: "vriend ik hoop voor jou dat je niet je mond voorbij hebt gepraat want
Oordeel rechter	Niet van belang is of de werknemer de bedoeling heeft gehad om te bedreigen met de verstuurd berichten, het gaat volgens het Hof om hoe de boodschap is overgekomen en in redelijkheid opgevat mocht worden. Ook de reeds eerder gedane waarschuwing wordt in overweging meegenomen. Het sturen van de intimiderende en bedreigende berichten aan twee collega's – terwijl nadrukkelijk verzocht was geen contact met hen op te nemen – levert naar oordeel van het Hof een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet op.
Overige	De rechtbank oordeelde dat er geen sprake van een dringende reden was. Het Hof oordeelt dat er wel sprake was van een dringende reden en vernietigt de beschikking van de kantonrechter (Rechtbank Gelderland, 10 mei 2017, ECLI:NL:2017:260).

Bijlage 3: Analyse uitspraken ontslag op staande voet niet-rechtsgeldig

12. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 1 september 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7633

Gebeurtenis	Via de e-mail heeft een gesprek tussen de werkgever en werknemer plaatsgevonden over een geschil over de werkdagen. Werknemer is gaan werken, maar in plaats van werkzaamheden als kok zijnde uit te voeren, moest hij verbouwwerkzaamheden uitvoeren. De werknemer is daarom naar huis gegaan, omdat hij last had van zijn knie. Daarna is het gesprek per e-mail nogmaals uit te hand gelopen. De werkgever merkte op dat er foto's op google en facebook waren geplaatst van de bouwval van het restaurant en verweet werknemer van het plaatsen hiervan en verzocht de werknemer de foto's te verwijderen. Daarna ontwikkelde er via Whatsapp een gesprek. In dit gesprek werden uitingen gedaan die door de werkgever als beledigend en bedreigend werden ervaren. Werkgever heeft zijn werknemer daarna op staande voet ontslagen.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 7 jaar. Functie zelfstandig werkend kok. Alleen in r.o. 5.7 oordeelt het Hof kort dat gezien het feit dat hij als kok andere werkzaamheden moest verrichten, op andere werktijden, verhoogde irritatie zouden opleveren.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Er is niet in het 'echt' met elkaar gesproken, alleen via Whatsapp en e-mail.
Waarschuwing	De werkgever heeft alleen de werknemer gewaarschuwd om de foto's van Facebook en Google te verwijderen. Werknemer had gezegd dat hij niet wist hoe dit moest.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	De werkgever vatte de uitingen van zijn werknemer wel op als bedreiging, zoals: "(...) ik kom mijn statement maken vriend! Weet je met wie je te maken hebt". En "weet je hoe graag min brothers bij je komen eten." En diverse andere uitingen. Er is geen sprake van geweld.
Oordeel rechter	Het Hof is van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte is uitgegaan van een geldig ontslag op staande voet. Het Hof oordeelt dat de bewoordingen van de berichten moeten worden gezien in de context van het geval. Werknemer en de werkgever lijken nauwelijks direct met elkaar te hebben gesproken. Het is daarom volgens het Hof begrijpelijk dat de werknemer zich onder druk gezet voelde door de opmerkingen van de werkgever (o.a. dat de werknemer geen werk zou hebben als hij het nieuwe contract niet zou tekenen) en ook daarbij de kwestie van de foto's op google en Facebook. Dit bij elkaar zorgde voor een verhoogd irritatie bij de werknemer. De bewoordingen van de werkneming zijn dan wel ongepast, maar rechtvaardigen geen rechtsgeldig ontslag op staande voet.
Overige	Werkgever heeft de politie ingelicht over de 'bedreigingen' van de werknemer. Niet duidelijk of er een proces-verbaal is en wat de uitkomst is geweest verder.

13. Rechtbank Midden-Nederland 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:6938

Gebeurtenis	Werknemer heeft – bij wijze van grap – via zijn telefoon via Facebook Messenger een bericht verstuurd naar zijn leidinggevende. Dit bericht is door de werknemer verzonden. Er stond: <i>'Verdomme jongens, ik weet niet wat jullie gisteren allemaal uitgespookt hebben, maar het is één grote bende hier. En dat moest nou maar eens afgelopen zijn. Ik ben in staat om jullie er allemaal uit te gooien. Maandag gesprek op kantoor.'</i> Dit bericht heeft voor onrust gezorgd.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 22 jaar. Functie productiemedewerker.

Persoonlijke omstandigheden	Het ontslag heeft grote gevolgen voor de werknemer. De werknemer is plotsklaps zonder inkomen komen te zitten, hij heeft nog geen nieuwe baan, hij ontvangt geen WW-uitkering en vanwege zijn eenzijdige arbeidsverleden – hij werkt al vanaf zijn 19 ^{ebij} de werkgever in een eenvoudige productiefunctie – zal het voor de werknemer zeer moeilijk zijn om een nieuwe dienstbetrekking met vergelijkbare arbeidsvoorwaarden te vinden. De rechter oordeelt dat de gevolgen van een ontslag te ingrijpend zijn. En omdat werknemer altijd goed functioneerde had de werkgever voor een minder zware sanctie moeten kiezen.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Direct de volgende dag nadat de werknemer het bericht had verstuurd is de werknemer uitgenodigd voor een gesprek om uitleg te geven over het verzonden bericht. Werknemer heeft toen toegegeven het bericht te hebben verzonden en verzonden. Werknemer is tijdens gesprek op staande voet ontslagen.
Waarschuwing	De werknemer is voor dit incident niet gewaarschuwd. Maar wel is de werknemer in het verleden voor andere incidenten al eens schriftelijk gewaarschuwd door zijn werkgever en erop gewezen dat als er zich nog eens een incident voordoet, dit zal leiden tot een ontslag op staande voet.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter oordeelt dat vast staat dat de werknemer een grap heeft gemaakt. Deze grap lijkt onschuldig, maar heeft wel grenzen overschreden. De rechter verwijt het de werknemer dat hij niet direct vertelde dat het om een grap ging. Dat was pas na het weekend gedaan. De berichten hebben voor onrust gezorgd in het bedrijf, maar volgens de rechter zijn de gedragingen van de werknemer nu ook weer niet zo ernstig. Ook de waarschuwing die was gegeven voor eerdere incidenten leggen onvoldoende gewicht in de schaal. En deze incidenten zijn daarnaast niet vergelijkbaar met dit incident. De rechter oordeelt, ook omdat de werknemer tot nu toe altijd goed functioneerde, dat de werkgever voor een minder zware sanctie had moeten kiezen dan een ontslag op staande voet. Er is dan ook volgens de rechter geen sprake van een dringende reden.
Overige	N.v.t.

14. Rechtbank Noord-Holland, 18 juli 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:6515

Gebeurtenis	Werknemer heeft over een periode van 3 maanden een aantal nieuwsbrieven met een andere collega opgesteld en deze per e-mail verzonden aan een zieke collega. Deze nieuwsbrieven bevatte volgens de werkgever beledigende en/of aanstootgevende inhoud over andere werknemers binnen de organisatie en over de organisatie zelf. Werkgever had in eerste instantie aangeboden om een onderlinge beëindigingsovereenkomst op te stellen. Werknemer ging hier niet in mee en daarom werd zij op staande voet ontslagen vanwege het incident met de nieuwsbrieven.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 4 jaar. Functie management assistent business support bij NRG.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer functioneerde goed
Beleid	Gedragscode over het gebruik van ICT-middelen, internet, e-mail en social media.
Hoor en wederhoor	Er heeft een gesprek plaatsgevonden om de kant van het verhaal van de werknemer te horen en te verifiëren of het overeenkomt met een ingesteld onderzoek.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	Naar het oordeel van de rechter heeft de werknemer de grenzen van goed werknemerschap op enkele punten overschreven. Zo staat er in de berichten

	gegevens die de organisatie kunnen schaden en ook bestaat er een risico dat de berichten door derde gelezen konden worden. Ook is er gebruik gemaakt van foto's van collega's. Weliswaar stelt werknemer dat de berichten alleen voor de zieke collega waren, door het verzenden bestaat er een groot risico dat anderen kennis kunnen nemen van de inhoud. Maar de rechter stelt dat er niet is gesteld dat de werknemer zich vaker heeft misdragen en gewaarschuwd is. Naar het oordeel van de rechter heeft de werknemer niet opzettelijk de organisatie beschadigd. Het feit dat er geen waarschuwing is gegeven telt zwaar mee. Een ontslag op staande voet vindt de rechter dan ook een te zwaar middel en de werkgever had een minder verstreckende maatregel kunnen treffen. Onder meer omdat werknemer altijd goed functioneerde en niet gewaarschuwd is.
Overige	Het verweer van de werknemer, dat in elk bedrijf geroddeld wordt, gaat de kantonrechter niet in mee. Zij stelt namelijk dat dat iets anders is dan roddels op papier zetten en verspreiden.

15. Rechtbank Amsterdam 2 mei 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2738

Gebeurtenis	Werknemer heeft een e-mail verstuurd naar zijn leidinggevende ten aanzien van de gang van zaken. De toon van de e-mail was kritisch. Werkgever vroeg aan de werknemer om op gesprek te komen, maar dat ging niet door. In plaats van het gesprek stuurde de werknemer nogmaals een zeer kritische e-mail aan zijn leidinggevende. Met woorden zoals o.a.: <i>'(..) mijn bloed kookt nu al.'</i> Er heeft uiteindelijk toch een gesprek plaatsgevonden. Een oplossing is echter niet bereikt. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 2 maanden. Functie schipper bij Rederij Aemstelland.
Persoonlijke omstandigheden	Werknemer verrichten zijn werkzaamheden naar tevredenheid, tot de situatie met de e-mails ontstond.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Er is met elkaar gesproken. De e-mails en de kritiek zijn met elkaar besproken.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	Naar het oordeel van de rechter zijn er bepaalde grenzen overschreven door het versturen van de e-mails, mede door de inhoud als de toon. De werknemer is bij het versturen van de mails uit het oog verloren dat hij met de werkgever mailde en dat er niet zo met elkaar wordt omgegaan binnen de organisatie. Werknemer had op een andere manier zijn problemen kenbaar kunnen maken. Dit wordt de werknemer aangerekend. Maar de kantonrechter oordeelt anderzijds dat de werkgever al geruime tijd af wist van de onvrede die heerste bij zijn werknemer. Daarom is naar het oordeel van de rechter geen sprake van een dringende reden.
Overige	N.v.t.

16. Rechtbank Noord-Holland 21 januari 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:1829

Gebeurtenis	Het begon ermee dat de werknemer een e-mail stuurde naar een collega over zijn ongenoegen en frustraties die speelde op de werkvloer. Een aantal dagen later stuurde de werknemer vanuit zijn huis twee Whatsapp-berichten naar een collega. In de berichten stond het volgende: <i>'(x) voor altijd weg door de servercrash maar voorgoed in ons hart.'</i> En het andere bericht bevatte een foto van een lijkwagen met de tekst: <i>'(x) hol schon mal den Wagen.'</i> De ontvanger van de berichten heeft zijn bedrijfsleider op de hoogte gesteld van de berichten. De werknemer die de berichten heeft verstuurd is de eerstvolgende werkdag op staande voet ontslagen.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 15 jaar. Functie lijnoperator bij de Burg.

Persoonlijke omstandigheden	16-jarig dienstverband en werknemer functioneerde goed.
Beleid	N.v.t.
Hoor en wederhoor	Nee
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Er zijn excuses aangeboden per Whatsapp aan de bedrijfsleider.
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	De uitingen in de berichten en de gebruikte afbeeldingen zijn volgens het voorlopig voordeel niet te kwalificeren als een (ernstige) bedreiging. Een verklaring van de ontvanger ontbreekt ook in de procedure daarom kan niet gesteld worden dat de ontvanger van de berichten zich daadwerkelijk bedreigd heeft gevoeld door de berichten. Er is geen sprake van geweld.
Oordeel rechter	In deze zaak gaat het om een voorlopige voorziening, omdat de bodemprocedure nog gevoerd moet worden. In deze voorlopige voorziening laat de rechter zich wel uit over de dringende reden. Naar het voorlopige oordeel van de rechter zijn de aangevoerde persoonlijke omstandigheden op zichzelf onvoldoende gewichtig om op grond daarvan aannemelijk te achten dat in een bodemprocedure zal komen vast te staan dat het ontslag een rechtsgrond ontbeert. De rechter acht het ook niet onaannemelijk dat in de bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het ontslag stand houdt, omdat de inhoud van de berichten voor meer uitleg vatbaar zijn. Niet duidelijk is op wie de berichten betrekking hebben en of degene over wie naar het schijnt de berichten zijn bedoeld zich ook daadwerkelijk beledigd, gekrenkt of bedreigd heeft gevoeld. Een verklaring hierover ontbreekt. Er is weliswaar een grens overschreden, maar de berichten kunnen niet als zodanig ernstig bedreigend worden gekwalificeerd.
Overige	N.v.t.

17. Rechtbank Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3595

Gebeurtenis	Deze zaak ging erom dat ten aanzien van zeven werknemers ontbinding is verzocht op grond van bedrijfseconomische redenen. In het geval van deze werknemer heeft de werkgever nog een extra grond bijgevoegd die een dringende reden voor een ontslag zouden kunnen opleveren, namelijk de uitlatingen van de werknemster op Facebook. Deze werknemer heeft namelijk diverse uitlatingen op Facebook gedaan die inhaakte op kwesties die speelden binnen de organisatie. Een van de uitingen is: <i>'Geen woorden voor. (...) Ben je hard aan het werken om jezelf weer op orde te brengen en de stress uit mijn leven te bannen....word je ontslagen!!!! Kan er ook wel bij!!!! ...Woedend... (...) Helaas hebben ze mij er ook uitgeknikkerd. Hoop dat het andere mensen bespaard mogen blijven en dat de meerdere eens worden aangepakt.'</i> De werkgever voert aan dat deze berichten grievend, beledigend en schadelijk zijn voor de organisatie.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 4 jaar. Functie productiemedewerker.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Nee, en dat wordt de werkgever verweten. De rechter zegt hierover namelijk: <i>'vaststaat dat er binnen de organisatie geen beleid is ten aanzien van omgang met en gebruik van 'social media' door het eigen personeel, laat staan gebruik in de privésfeer voor zover dit in enige relatie staat tot bedrijfsbelangen.'</i> (R.o. 4.5)
Hoor en wederhoor	Nee
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	Het verzoek is gebaseerd op verschillende grondslagen, waaronder een dringende reden wegens uitlatingen op Facebook. Over deze grondslag oordeelt de rechter dat het voor de werkgever begrijpelijk is dat hij zich iets van de

	uitlatingen op Facebook aantrekt, maar er geen sprake is van een dringende reden. De rechter komt tot dit oordeel omdat er binnen de organisatie geen beleid is ten aanzien van het gebruik van sociale media door het eigen personeel, laat staan in de privésfeer. Ook relevant is dat de naam van de werkgever niet wordt genoemd in de berichten en de reacties. De uitingen hebben daardoor maar een vage betekenis. Ook het feit dat de berichten slechts een dag zichtbaar waren spelen een rol. De berichten zijn volgens de rechter in een emotie geschreven en dat is begrijpelijk.
Overige	Ook de andere ontslaggronden falen in deze uitspraak.

18. Rechtbank Limburg 28 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3599

Gebeurtenis	Deze zaak ging erom dat ten aanzien van zeven werknemers ontbinding is verzocht op grond van bedrijfseconomische redenen. In het geval van deze werknemer heeft de werkgever nog een extra grond bijgevoegd die een dringende reden voor een ontslag zouden kunnen opleveren, namelijk de uitlatingen van de werknemer op Facebook. Deze werknemer heeft namelijk diverse uitlatingen op Facebook gedaan die inhielden op kwesties die speelden binnen de organisatie. Een van de uitingen is: <i>" (...) Geestelijk kapot gemaakt ben door zijn handlangers en zijn manier van bedrijfsvoering. Discriminatie! Pesterijtje! Psychologische oorlogsvoering! En de 'baas' laat dit allemaal toe. Met mensen omgaan alsof ze schaakstukken zijn (...) over de rug van mensen zakken vullen."</i> Werkgever voert aan dat deze berichten grievend, beledigend en schadelijk zijn voor de organisatie.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 13 jaar. Functie productieleider.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Nee, en dat wordt de werkgever verweten. De rechter zegt hierover namelijk: <i>"vaststaat dat er binnen de organisatie geen beleid is ten aanzien van omgang met en gebruik van 'social media' door het eigen personeel, laat staan gebruik in de privésfeer voor zover dit in enige relatie staat tot bedrijfsbelangen."</i> (R.o. 4.5)
Hoor en wederhoor	Nee
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	Het verzoek is gebaseerd op verschillende grondslagen, waaronder een dringende reden wegens uitlatingen op Facebook. Over deze grondslag oordeelt de rechter dat het voor de werkgever begrijpelijk is dat hij zich iets van de uitlatingen op Facebook aantrekt, maar er geen sprake is van een dringende reden. De rechter komt tot dit oordeel omdat er binnen de organisatie geen beleid is ten aanzien van het gebruik van sociale media door het eigen personeel, laat staan in de privésfeer. Ook relevant is dat de naam van de werkgever niet wordt genoemd in de berichten en de reacties. Ook het feit dat de berichten slechts een dag zichtbaar waren spelen een rol. De berichten zijn volgens de rechter in een emotie geschreven en dat is begrijpelijk.
Overige	Ook de andere ontslaggronden falen in deze uitspraak.

19. Rechtbank Limburg 31 maart 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:2660

Gebeurtenis	Werknemer van Fairplay heeft zich diverse keren op negatieve en ongepaste wijze uitgelaten via sociale media (Facebook en Twitter). Er zijn o.a. uitingen gedaan verwijzend naar Duitse liederen, de islam en andere discriminerende uitingen. De werkgever verzoekt ontbinding wegens dringende reden, wegens de uitlatingen van de werknemer die deels onder werktijd zijn geplaatst en discriminerend zijn en stelt dat zij de werknemer meerdere malen gewaarschuwd
--------------------	---

	heeft. De uitlatingen die in 2015 zijn gedaan zijn volgens de werkgever "de druppel die de emmer deed overlopen".
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 14 jaar. Functie medewerker beveiliging/videomeldkamer.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t
Beleid	Algemeen beleid (Janshen-Hahnrahts Arbeidsreglement, JAR) daarin staat wel een artikel over een 'zerotolerance beleid' bij discriminatie en er is een gedragscode aangehecht. Er is echter geen beleid over hoe er moet worden omgegaan met sociale media. Een social media code ontbreekt. In r.o. 4.6 stelt de rechter dit ook vast.
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Er zijn diverse waarschuwingen geweest. Een waarschuwing in 2012 voor een uitlating op Twitter, in 2013 wegens het plaatsen van foto's op Twitter en nogmaals in 2013 wegens een opmerking op Facebook. Deze waarschuwingen zijn niet gedocumenteerd en zijn daarom volgens de rechter niet vast komen te staan.
Spijtbetuiging/excuses	Werknemer heeft naar aanleiding van zijn uitlatingen per brief zijn verontschuldiging aangeboden.
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De rechter oordeelt dat niet gebleken is dat de werknemer de berichten rechtstreeks heeft gericht tegen bepaalde collega's en/of klanten. Ook concludeert de rechter dat de eerdere waarschuwingen betrekking hebben op andersoortige uitlatingen op social media en dat die in ernst niet te vergelijken zijn met de uitlatingen die in 2015 zijn gedaan. Ook staat vast dat geen beleid is hoe er moet worden omgegaan met sociale media. Een social media code ontbreekt. Ten slotte concludeert de rechter dat weliswaar berichten zijn geplaatst onder werktijd, maar deze niet gericht waren tot bepaalde collega's en/of klanten. Een dringende reden ontbreekt. Daarna was de vraag of er een verandering in omstandigheden heeft geleid tot ontbinding. De uitingen in 2015 waren de druppel die de emmer deed overlopen.
Overige	Er is geen sprake van een dringende reden, maar de kantonrechter oordeelt dat er wel zodanige veranderingen in de omstandigheden (ex. art. 7:685 BW oud) zijn, dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen.

20. Rechtbank Midden-Nederland 11 december 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:7587

Gebeurtenis	Werknemer heeft aan een collega een e-mailbericht verstuurd met daarin " <i>kusje erop</i> " en vervolgens ook nog tot tweemaal toe een schokkende ongewenste seksuele opmerkingen over zijn vrouwelijke collega gemaakt ook heeft de werknemer op zijn openbare Facebookpagina verschillende items geplaatst zoals foto's, namen van medewerkers en diverse tekstuele uitlatingen zoals " <i>uitgekotst als een rotte appel</i> " etc. Deze combinatie van uitingen geven volgens de werkgever voldoende reden om de werknemer op staande voet te ontslaan.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 4 jaar. Functie consultant. Onder 4.3 wordt kort ingegaan op functie.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Blue Book en de Code of Business Ethics en er is een verplichte Elearning over gedragscodes en een intern social media beleid. Hierover oordeelt de rechter: " <i>Weliswaar heeft [verweerder] daarvoor een waarschuwing gekregen en heeft hij het bericht van Facebook verwijderd, maar desondanks is blijven staan dat in strijd is gehandeld met [verzoekers] interne sociaal mediabeleid.</i> " (R.o. 4.6)
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Twee – schriftelijke – waarschuwingen
Spijtbetuiging/excuses	Ja
Seksuele intimidatie	Ja, de gedragingen zijn volgens de rechter aan te merken als seksuele intimidatie

(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter is van oordeel dat de werknemer door zijn opmerkingen een bedreigende en vernederende omgeving heeft gecreëerd voor zijn collega. Voor de berichten op Facebook heeft de werknemer weliswaar waarschuwingen gekregen en de berichten zijn daarna ook verwijderd, maar desondanks is blijven staan dat er in strijd is gehandeld met het interne sociale media beleid. Maar ondanks dat is de rechter van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. Verder moet uit de context email van de werknemer aan de (vrouwelijke) collega worden opgemaakt dat de werknemer weliswaar onhandig het woord " <i>kusje erop</i> " heeft gebruikt maar tegelijkertijd niet valt uit te sluiten dat hij onhandig spijt heeft willen betuigen. Dat blijkt uit de aangeboden excuses en ook uit de omstandigheid dat hij de betrokken werknemer aardig vindt en trots op haar is.
Overige	Er is geen sprake van een dringende reden, maar de kantonrechter oordeelt dat er wel zodanige veranderingen in de omstandigheden (ex. art. 7:685 BW oud) zijn, dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen.

21. Rechtbank Arnhem 11 april 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BW2006

Gebeurtenis	Werknemer heeft op zijn Facebookpagina negatieve uitlatingen gedaan over werkgever en collega's. O.a.: " <i>Ja hoor mag je morgen weer met die zwarte mee jezus zeg gvd moet lekker doorgaan zo dan ben ik er gauw klaar mee #JK.</i> " En " <i>het is getint en het werkt niet hard.</i> " Naar aanleiding van de berichten is werknemer uitgenodigd voor een gesprek. De werkgever legt een drietal incidenten ten grondslag voor het ontslag, te weten de geuite teksten op Facebook, het mopperen over de werkgever tegen een klant en het incident dat de werknemer snoepjes heeft gepakt uit de kast van een klant.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 2 jaar. Functie verwarmingsmonteur.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Een zerotolerance-beleid
Hoor en wederhoor	Er heeft alleen een MT-overleg plaatsgevonden waarin de directeur op de hoogte is gesteld van de gebeurtenissen. Er is daarna direct een brief gestuurd naar de werknemer dat hij werd ontslagen.
Waarschuwing	Nee en de rechter neemt dit de werkgever kwalijk. In r.o. 4.5. Staat o.a.: " <i>Op zich zijn de uitlatingen op Facebook onvoldoende om een dringende reden aan te nemen zonder dat eerst een laatste waarschuwing aan [werknemer]</i> "
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De rechter oordeelt dat vast is komen te staan dat de werknemer zich op Facebook negatief en discriminerend heeft uitgelaten over zijn collega en daarmee laakbaar heeft gehandeld. Het incident met de snoepjes spelen geen rol bij de verdere beoordeling. Aangenomen kan worden dat de uitlatingen op Facebook de spreekwoordelijke druppel zijn geweest die de emmer deed overlopen. Maar op zich zijn de uitingen op Facebook onvoldoende om een dringende reden aan te nemen. Mede omdat de werknemer niet is gewaarschuwd.
Overige	Er is geen sprake van een dringende reden, maar de kantonrechter oordeelt dat er wel zodanige veranderingen in de omstandigheden (ex. art. 7:685 BW oud) zijn, dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen.

22. Rechtbank Leeuwarden 6 april 2011, ECLI:NL:RBL EE:2011:BQ0356

Gebeurtenis	De werkgever (GGZ) beschikt over een digitaal forum waarop medewerkers berichten kunnen plaatsen. Werknemer heeft een bericht geplaatst op dit forum over het nieuwe beleid. Naar aanleiding van dit bericht moest de werknemer op gesprek komen en kreeg hij een waarschuwing. De werknemer heeft later nogmaals een aantal berichten geplaatst op het forum, ook daarvoor kreeg hij waarschuwingen. Uiteindelijk is de werknemer op staande voet ontslagen.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 5 jaar. Functie hulpmonteur.
Persoonlijke omstandigheden	Gelet op de leeftijd van de werknemer en zijn éézijdige arbeidservaring valt niet te verwachten dat hij op afzienbare termijn elders een betrekking zal kunnen vinden en daarnaast heeft de werknemer altijd naar behoren gefunctioneerd.
Beleid	Gebruiksreglement voor het Forum
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Twee waarschuwingen
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De rechter oordeelt dat de gedragingen van de werknemer geen dringende reden opleveren. Volgens de rechter valt het onder vrijheid van meningsuiting en kritische uitingen van werknemers die gericht zijn op veranderende bedrijfsvoering moeten kunnen worden getolereerd. Daarnaast is het forum, wat door de werkgever zelf in het leven is geroepen, bedoeld voor werknemers en niet voor derde en het doel van het forum is er om berichten te plaatsen. Volgens de rechter had kunnen volstaan met een andere maatregel, zoals een tijdelijke non-actiefstelling. Ook de persoonlijke omstandigheden worden meegewogen.
Overige	N.v.t.

Bijlage 4: Analyse uitspraken ontbinding e-grond rechtsgeldig

23. Rechtbank Noord-Holland 25 juni 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:5332

Gebeurtenis	Het begon met een incident waarin de werknemer zich negatief had uitgelaten over twee vrouwelijke uitzendkrachten ("kuthoeren"). Hiervoor werd de disciplinaire maatregel berisping voor opgelegd. Naar aanleiding van dat incident stuurde de werknemer naar een andere werknemer een diverse WhatsApp-berichten verstuurd, o.a.: "Maar serieus [groomleverancier B], ik ga die [groom] het moeilijk maken. Ik heb melding aan de Dassen gedaan. Nu moet ik het nummer van [medewerker HSI] hebben dan meld ik het hem ook even." En " [groomleverancier B], ff Mia geladen en reclame voor jou grooms gemaakt bij HSI. Nu een [groomleverancier A] groom mee [groom], wat een klote wijf, doet helemaal niets." (r.o. 2.11). Deze berichten waren de 'druppel' en de werkgever vroeg de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond).
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 22 jaar. Functie animal attendant bij KLM.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t
Beleid	De cao voor KLM Grondpersoneel is van toepassing, hierin staan gedragsregels beschreven (r.o. 2.3). Dat de werknemer de gedragscode niet kende, zoals hij stelde, is niet gebleken (zie r.o. 5.10)
Hoor en wederhoor	Gesprek na elk incident
Waarschuwing	Disciplinaire maatregel opgelegd wegens gedrag en taalgebruik jegens twee vrouwelijke uitzendkrachten. Dit wordt door de werkgever gezien als laatste waarschuwing.
Spijtbetuiging/excuses	Voor het eerste incident zijn excuses aangeboden.
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter oordeelt dat de werknemer gezien de inhoud van de berichten en de personen naar wie de berichten zijn verstuurd, de gedragsregels heeft overtreden. De werknemer wist welke gevolgen er waren, omdat hij een laatste waarschuwing (berisping) had gekregen. De kantonrechter acht aannemelijk dat de werknemer de berichten heeft verstuurd en dat hij de gedragscode niet kende zoals hij zelf stelt, is niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter geven de feiten en omstandigheden een redelijk grond voor ontbinding (e-grond) op.
Overige	N.v.t

24. Rechtbank Midden-Nederland 14 november 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5691

Gebeurtenis	De werkgever stelt dat de werknemer samen met twee andere medewerkers een sollicitatie bij een van de grootste concurrenten heeft gehad en daar een PowerPoint presentatie met bedrijfsgevoelige informatie heeft gegeven. Werknemer wilde met andere medewerkers overstappen, maar toen een andere medewerker twijfels kreeg, heeft de werknemer zich jegens deze medewerker schuldig gemaakt aan intimiderend en manipulerend gedrag. Via Whatsapp zijn namelijk diverse berichten verstuurd naar deze medewerker. Ook zijn er in de Whatsapp berichten negatieve uitspraken gedaan over leidinggevende en directieleden. De werknemer verweert dat zij de berichten heeft verstuurd.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 29 jaar. Functie leidinggevende. De rechter overweegt over haar functie dat verwacht mag worden dat zij als leidinggevende het goede voorbeeld geeft (r.o. 5.8)
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Interne gedragsregels en in de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding en geheimhoudingsbeding opgenomen.

Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De rechter oordeelt dat het enkele feit dat er gesolliciteerd is bij de concurrent geen verwijtbaar handelen oplevert. De gevoerde WhatsApp-gesprekken en de e-mails zijn naar het oordeel van de rechter over de grens van het toelaatbare. De wijze waarop de werknemer heeft gesolliciteerd en het versturen van de berichten leiden tot het oordeel dat de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld.
Overige	Door verweerster werd gesteld dat de door haar geplaatste opmerkingen over de collega de cultuur binnen de organisatie representeren, omdat zo stelt zij dat andere leden en de directie zich ook schuldig maken aan vergelijkbare schertsende uitspraken. De rechter zegt hierover dat het al dan niet bestaan van een dergelijke cultuur geen vrijbrief geeft om die cultuur kracht bij te zetten. Zeker van de werknemer, met een leidinggevende functie, mag verwacht worden dat zij het goede voorbeeld geeft (r.o. 5.8).

25. Rechtbank Limburg 8 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10808

Gebeurtenis	Werknemer is werkzaam bij een organisatie voor slechti ziende en blinden. Op enig moment heeft deze werknemer per vergissing een e-mail verstuurd naar een verkeerde – blinde – collega. In deze e-mail wordt er over deze – blinde – collega uitspraken gedaan als "KUTMONGOOL". De collega heeft een melding gemaakt en er is onderzoek gestart. De e-mails van de werknemer werden gecontroleerd en het bleek dat er vaker over deze – blinde – collega werd gesproken met woorden zoals "Blindj verke" (Blind varken). De werknemer is geconfronteerd met de email en op non-actief geteld. Werkgever stelt dat de werknemer zich op een onbehoorlijke manier heeft uitgesproken en wil de arbeidsovereenkomst ontbinden.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 23 jaar. Functie planner. De duur van het dienstverband maken niet dat de rechter tot een ander oordeel komt (r.o. 4.8)
Persoonlijke omstandigheden	De rechter oordeelt dat rekening gehouden met de door de werknemer gestelde omstandigheden, zoals haar 23-jarige dienstverband, haar goed functioneren en de goede band met haar andere collega's, dit niet maken dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen. De rechter stelt dat werknemer zelf verantwoordelijk is voor haar handelen.
Beleid	Regels omtrent pesten en e-mailgebruik, maar gelet op de activiteiten van de organisatie (begeleiden van personen met een visuele handicap) zegt de rechter dat wel verwacht mag worden dat dit soort uitingen niet getolereerd worden.
Hoor en wederhoor	Tijdens een gesprek is de werknemer geconfronteerd met de e-mails.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Ja, de rechter oordeelt hierover dat hoewel de werknemer spijt van haar handelen heeft, dit geen verandering brengt in het oordeel (r.o. 4.8)
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding (e-grond). Er zijn twee e-mail verstuurd waarin de werknemer zich op onbehoorlijke en oncollegiale manier heeft uitgelaten over haar collega met de woorden zoals "blind varken" en "KUTMONGOOL". Gelet op de aard van de activiteiten van de organisatie (het begeleiden van personen met een visuele beperking), de opgesteld regels omtrent pesten en e-mailgebruik en het feit dat de collega blind is, moet voor de werknemer duidelijk zijn dat deze uitlatingen niet getolereerd zouden worden door de werkgever. Er is dan ook sprake van verwijtbaar handelen van de werknemer.
Overige	N.v.t.

26. Rechtbank Limburg 5 april 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:3136

Gebeurtenis	Eerst was er een incident op de werkvloer waarbij de werknemer op een verbaal agressieve en dreigende manier een medewerker bejegende en ook gooide hij met computerschermen etc. hiervoor was de werknemer op non-actief gesteld. Later werd geconstateerd dat de werknemer een bericht op Facebook had geplaatst met de tekst: "(...) Tweede tijdbom ter aanpak van Teleperformance bij deze in voorbereiding. Voor de tweede keer zullen vannacht de verantwoordelijke personen met naam en toenaam opgeknoopt worden bij de CEO. Maar deze keer ga ik w��r een stapje verder. Ik geen nachtrust: de verantwoordelijke, leugenachtige ��n fraudeerende medewerkers binnen Teleperformance geen nachtrust. (...) seizoen 3 zal nu geschreven worden. Pas bij het smeken van genaden, zal ik bepalen of ik stop ja of neen. (...)" (r.o. 2.10). Hierna volgde het ontbindingsverzoek.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 4 jaar. Functie technical service representative.
Persoonlijke omstandigheden	Het dienstverband is van korte duur geweest en werd gekenmerkt door te laat komen en waarschuwen. De rechter stelt dat de werknemer jong is en gelet op zijn leeftijd zal hij geen belemmeringen ondervinden bij het zoeken van ander werk.
Beleid	n.v.t
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	De werkgever heeft de werknemer in het verleden al eens aangesproken op zijn gedrag en houding, en daarvoor zijn 3 officiële waarschuwingen gegeven.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Dreigementen op Facebook
Oordeel rechter	De kantonrechter oordeelt dat het handelen van de werknemer, de gebeurtenissen en het feit dat hij voor zijn gedrag drie officiële waarschuwingen heeft gekregen, ontoelaatbaar is en dermate ernstig verwijtbaar.
Overige	N.v.t

27. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 23 november 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:7552

Gebeurtenis	Ouders van een scholier hebben een klacht ingediend over de werknemer. Het ging erom dat de werknemer langdurig een-op-een contact had via sociale media met de scholier, hij zich had uitgelaten over een docent via sociale media (Instagram) hij zei over deze collega: "irritante ouwe tang en pokkewijf". Ook had de werknemer toets antwoorden via sociale media doorspeeld. De werknemer werd na hoor- en wederhoor voor 4 weken geschorst. Er werd onderzoek ingesteld. De werkgever verzoekt ontbinding op e-grond.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Functie leraar. De kantonrechter zegt in r.o. 5.2 dat voorop gesteld moet worden dat voor docenten in het algemeen geldt dat zij volkomen integer moeten zijn.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	N.v.t
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter stelt voorop dat van docenten in het algemeen gesteld moet worden dat zij integer zijn. Het doorgeven van antwoorden, het een-op-een contact via sociale media met de leerlingen en het negatief uitlaten over de collega zijn vast komen te staan en leveren naar het oordeel van de kantonrechter dan ook een verwijtbaar handelen op.
Overige	N.v.t

Bijlage 5: Analyse uitspraken ontbinding e-grond niet-rechtsgeldig

28. Rechtbank Rotterdam 26 februari 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:1910

Gebeurtenis	Het begon ermee dat een aantal collega's klachten hadden ingediend over de werknemer. Er volgde een aantal gesprekken. De situatie escaleerde toen de werknemer via LinkedIn het volgende stuurde naar een collega die een klacht tegen hem had ingediend: <i>"Hoi, (...) Ik stel voor om morgen 10:00 bij elkaar te komen bij mij thuis en dit conflict uit de wereld te helpen (...)"</i> (r.o. 2.9). Naar een andere collega stuurde hij ook een e-mail met een aantal uitingen (r.o. 2.10). De werknemer kreeg een waarschuwing en gesprekken volgde. De werkgever verzocht ontbinding (e-grond) wegens het bedreigende, intimiderende en dwingende gedrag van de werknemer.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 1 jaar. Functie zelfstandig werkend kok.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t
Beleid	N.v.t
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	De directeur heeft gewaarschuwd (r.o. 2.11) maar er wordt gewaarschuwd dat er bij herhaling aangifte bij de politie zal worden gedaan. Er wordt niet gesproken over de consequentie dat er ontbinding zal volgen. De rechter weegt dit ook mee. Ook stelt zij dat de waarschuwing geen verbetering heeft gebracht en de situatie alleen maar verergerd (r.o. 5.8)
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	De rechter overweegt dat het begrijpelijk is dat de ontvanger van de berichten dit als bedreiging heeft opgevat, gezien de hele situatie.
Oordeel rechter	De kantonrechter is van oordeel dat er onvoldoende grond is voor ontbinding op de e-grond en overweegt daartoe dat uit de e-mail en het LinkedIn-bericht onvoldoende vast is komen te staan dat de werknemer de betreffende collega's en familie heeft willen bedreigen. Van verwijtbaar handelen in de zin van art. 7:669 lid 3 sub e BW is op grond van dit enkele bericht dan ook geen sprake. Wel begrijpt de rechter dat de berichten als bedreigend zijn opgevat, gezien de gehele situatie. De rechter oordeelt dat gezien de korte periode waarin de situatie is geëscaleerd alsmede het feit dat de werknemer niet is gewaarschuwd dat zijn gedrag kan leiden tot ontbinding en de eerdere overweging dat het feit dat de uitingen via de e-mail en LinkedIn geen verwijtbaar handelen is, is geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten.
Overige	De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

29. Gerechtshof Den Haag 12 februari 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:181

Gebeurtenis	Het begon ermee dat de werknemer zich al meerdere keren op een onjuiste manier had ziek gemeld bij de werkgever en hierdoor herhaaldelijk het verzuimprotocol heeft geschonden. Daarna volgde een conflict waarbij de werknemer een collega in het bijzijn van bewoners en familie uitschold voor o.a. <i>'rotte vis'</i> en Ten slotte plaatste de werknemer een bericht op Facebook met: <i>"Das jammer masr hounij vast aan mijn contract al zou ik de mannergens een schop onder ashol willen geven zijn denkrn alleen maar om fe centen en niet. Dr behoevenfe.mems zonder stem!!)"</i> (R.o. 2.22). Dit zorgde ervoor dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wilde ontbinden en legde deze 3 redenen ten grondslag.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 10 jaar. Functie helpende.

Persoonlijke omstandigheden	N.v.t.
Beleid	Verzuimprotocol
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Er is twee keer een 'officiële waarschuwing' gegeven voor het incident met de ziekmeldingen en het uitschelden van de collega.
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter oordeelde dat het handelen van de werknemer als zodanig verwijtbaar kon worden aangemerkt dat de arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de e-grond. Het Hof ging hier niet in mee en oordeelde dat er onvoldoende grond is voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Het Hof gaat de 3 redenen die ten grondslag liggen een voor een af. Over het Facebook bericht oordeelt het Hof dat het plaatsen van het bericht geen ontbinding op de e-grond rechtvaardigt. Weliswaar laat de werknemer zich negatief op Facebook uit over 'de managers', maar in het bericht staat niet vermeld dat de werknemer in dienst is van de Stichting en evenmin is uit het bericht af te leiden dat met 'de managers' gedoeld wordt op de managers van de Stichting. Ook het feit dat de Stichting gevolgen heeft ondervonden van het bericht is niet gesteld, noch gebleken. Deze eenmalige uitlating rechtvaardigt daarom dan ook niet het oordeel dat zodanig verwijtbaar is gehandeld dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer geveerd kan worden van de Stichting.
Overige	De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

30. Gerechtshof Den Haag 23 januari 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:55

Gebeurtenis	De werknemer is werkzaam als jeugdbeschermer. Hij heeft in een periode van 2 maanden via Whatsapp berichten verstuurd aan de zus (x) van iemand die hij begeleidt. Sommige berichten bevatte foto's/filmpjes. De werkgever ontving een klacht over de Whatsapp-berichten welke op ongebruikelijke tijdstippen werden verstuurd door de werknemer en vreemde en ongepaste vragen en filmpjes bevatten. Er volgde gesprekken en de werknemer is op non-actief gesteld gedurende het onderzoek. In de tussentijd werd de werknemer arbeidsongeschikt. Per brief heeft de werkgever laten weten de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden op de e-grond.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 18 jaar. Functie jeugdbeschermer.
Persoonlijke omstandigheden	Het tot dan toe probleemloze dienstverband van 17 jaar (r.o. 5.3)
Beleid	Gesteld nog gebleken is dat binnen de organisatie duidelijke richtlijnen gelden ten aanzien van het communiceren (r.o. 5.3)
Hoor en wederhoor	Er is een gesprek gevoerd en de werknemer is op non-actief gesteld voor 2 weken gedurende het onderzoek.
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Nee
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en ontbond de overeenkomst op de e-grond. In het hoger beroep werden verklaringen van de psychiater van de werknemer gebruikt als bewijs. Het hof oordeelde hierover dat het niet is vast is komen te staan dat het versturen van onacceptabele WhatsApp-berichten en filmpjes verband houdt met de ziekte van de werknemer. De aangevoerde omstandigheden door de werkgever dat de WhatsApp-berichten onacceptabel zijn en de ontvanger zich bedreigd en geïntimideerd voelde door de berichten, zijn naar het oordeel van de rechter niet van dien aard dat er sprake is van

	verwijtbaar handelen. De berichten zijn ongepast, het verzenden is verwijtbaar, maar de inhoud van de berichten zijn niet van dien aard dat ontbinding gerechtvaardigd is. Het Hof stelt dat een waarschuwing beter op zijn plek had geweest en het feit dat de werknemer nooit is aangesproken op de wijze van functioneren/communiceren spelen een rol.
Overige	N.v.t

31. Rechtbank Noord-Nederland 27 september 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3709

Gebeurtenis	Het bedrijf waar werknemer werkzaam is, biedt jaarlijks stageplaatsen aan voor studenten. Na afloop van een sollicitatiegesprek met een student, is er een klacht ingediend door de scholieren, over het gesprek. O.a. dat de werknemer haar begon te beschrijven (Lange benen, kort rokje en hoge naaldhakken). Een x aantal dagen later heeft diezelfde werknemer deze scholieren benaderd via Whatsapp. Met o.a.: <i>"Mag ik je nog een compliment geven. Je zag er echt fantastisch uit."</i> En <i>"Heb je vaak zulke hakken aan?"</i> . Ook stuurde de werknemer een Snapchat uitnodiging naar de studente. De studente heeft hiervan een klacht ingediend, waarna de werknemer is gehoord en geschorst.
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Functie leidinggevende. Werkgever voert aan dat de werknemer als leidinggevende een voorbeeldfunctie bekleedt en verantwoordelijk is voor vele medewerkers en stagiaires. Oordeel rechter zie r.o. 5.6
Persoonlijke omstandigheden	De medewerker heeft een voorbeeldfunctie en is door zijn functie verantwoordelijk voor veel medewerkers en studenten. Het feit dat de werknemer slechts kort in dienst was, maakt het oordeel voor de rechter niet anders (r.o. 5.10)
Beleid	Personeelshandboek waarin o.a. is opgenomen: "Medewerkers respecteren degene tot wie zij zich richten op sociale netwerksites (...)".
Hoor en wederhoor	Ja
Waarschuwing	Nee
Spijtbetuiging/excuses	Werknemer heeft aangeboden om excuses te maken.
Seksuele intimidatie	Karakter van de uitingen is wel (seksueel) intimiderend.
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	De kantonrechter is van oordeel dat er onvoldoende grond bestaat voor ontbinding op de e-grond. De kantonrechter stelt vast dat het handelen door de werknemer ten grondslag wordt gelegd aan het ontbindingsverzoek. Het handelen bestaat uit het sturen van WhatsApp- berichten en het doen van een Snapchat-verzoek. De kantonrechter stelt dat de gedragingen van de werknemer gelet op zijn functie en daarmee samenhangende voorbeeldfunctie verwijtbaar is, maar het handelen van de werknemer niet dusdanig verwijtbaar is dat ontbinding gerechtvaardigd is. De kantonrechter stelt dat dit gezien dient te worden als een incident en een ander minder verstrekkende arbeidsrechtelijke maatregel was beter op zijn plek. De e-grond faalt, de g-grond ook en de arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden.
Overige	N.v.t

32. Rechtbank Noord-Nederland 18 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4996

Gebeurtenis	Voor de ontbinding liggen twee gebeurtenissen ten grondslag. Het op oneigenlijke wijze verkrijgen van bedrijfsgevoelige informatie en het plaatsen van uitingen op LinkedIn. De uiting staat weergegeven in r.o. 2.15 er staat – in het kort -: <i>"Na 70 jaar olie en gasproductie lees ik "huilverhalen" van collega's die zich nu geïntimideerd voelen door de rest van Nederland. Het gros heeft de zakken gevuld en geniet ondertussen van een riant Shell pensioen."</i>
Functie en duur arbeidsovereenkomst	Duur ongeveer 20 jaar.
Persoonlijke omstandigheden	N.v.t
Beleid	Expro Code of Conduct en een Expro Den Helder personeelshandboek (engels). M.b.t. het gebruik van internet is een artikel in het Handboek opgenomen.

Hoor en wederhoor	Ja, er zijn gesprekken gevoerd.
Waarschuwing	Er is wel een waarschuwing in het verleden gegeven, maar dit ging over het niet verschijnen van de werknemer op een verplichte training en over onregelmatigheden in de kilometerdeclaraties.
Spijtbetuiging/excuses	N.v.t
Seksuele intimidatie	Nee
(Ernstige) bedreiging en/of geweld	Nee
Oordeel rechter	Ten aanzien van de door de werknemer geplaatste berichten op LinkedIn overweegt de kantonrechter dat het op zichzelf genomen niet verstandig is om als (ingehuurde) werknemer je te mengen in de algemene discussie over gaswinning. De inhoud van het bericht is daarnaast ook geen aanleiding voor de werkgever geweest om de werknemer erop aan te spreken of andere maatregelen te treffen. Niet gesteld of gebleken is dat de werkgever de werknemer heeft verzocht om de berichten te verwijderen van LinkedIn. De kantonrechter oordeelt dat dit eenmalige geplaatste bericht op LinkedIn niet gesproken kan worden over ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden.
Overige	N.v.t