

RECHTSPRAAK

werknemer/Raad voor rechtsbijstand

Ontslag op staande voet administratief medewerker wegens het tijdens werktijd bezoeken van pornografische websites en het gebruiken van de e-mailaccount voor het maken van seksafspraken, is gelet op de persoonlijke omstandigheden een te zware sanctie.

Werknemer is sinds 1999 in dienst van de Raad voor de rechtsbijstand (hierna: de Raad). Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van medewerker administratieve ondersteuning. Binnen de Raad geldt een integriteitsbeleid en een sanctiebeleid. Daarin is onder meer bepaald dat het bezoeken van pornografische websites niet is toegestaan. Op 24 februari 2014 is werknemer op staande voet ontslagen. De Raad stelt dat werknemer stelselmatig, zo'n drie jaar lang, met de pc van de Raad op de postkamer in de lunchpauzes maar ook tijdens werktijd pornografische websites heeft bezocht, dat hij zijn zakelijke e-mailaccount veelvuldig gebruikte om seksafspraken te maken en te evalueren en dat de inhoud, aard en het taalgebruik in deze e-mails aanstootgevend is. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Raad is een publiekrechtelijk lichaam in de zin van artikel 2 lid 1 onder a BBA. Het BBA is dientengevolge in beginsel niet van toepassing. In artikel 11 van de Wet op de rechtsbijstand is evenwel bepaald dat de personeelsleden van de Raad in dienst worden genomen op basis van een arbeidsovereenkomst waarop titel 10 van Boek 7 van het BW, alsmede artikel 6 van het BBA van toepassing zijn. Werknemer kan zich dus op artikel 9 BBA beroepen. Dat er dertien dagen zijn verstreken tussen het gesprek waarin werknemer werd geconfronteerd met de beschuldiging en het ontslag op staande voet, betekent niet dat niet aan de onverwijldheidseis is voldaan. De Raad was nog niet op de hoogte van de inhoud van de e-mails met betrekking tot het maken van seksafspraken en de evaluatie daarvan. Dat de Raad hier nader onderzoek naar wilde doen, is mede vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid en het maken van een juiste afweging tussen de belangen niet onbegrijpelijk.

Dat werknemer met name gedurende de pauzes en na werktijd maar ook af en toe tijdens werktijd pornografische websites bezocht en privémails verstuurde om seksafspraken te maken en te evalueren staat vast. Hoewel het gedrag van werknemer ernstig is en begrijpelijk is dat dit niet getolereerd kan worden binnen een organisatie als de Raad, is een ontslag op staande voet, gelet op alle omstandigheden van het geval, een te zware sanctie. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer direct openheid van zaken heeft gegeven in het

gesprek waarin hij is geconfronteerd met de bevindingen van zijn werkgever en wordt er mede belang gehecht aan het lange dienstverband van werknemer en het feit dat hij al die jaren goed heeft gefunctioneerd. Bovendien is niet gebleken dat er buiten de Raad enige, voor het bedrijf schadelijke, ruchtbaarheid aan de kwestie is gegeven. Dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, wordt bevestigd door het feit dat de Raad werknemer een voorstel heeft gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn. Dit doet afbreuk aan de subjectieve dringendheid van de reden. De loonvordering wordt toegewezen. De gevorderde wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst op korte termijn wegens een verstoorde arbeidsrelatie wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:1751

Zaaknummer: 2888475 UV EXPL 14-135

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: D. Brouwer en B.A. Roosenboom

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 2 BBA en 11 Wet op de rechtsbijstand