

RECHTSPRAAK

Fair Play Centers B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst beveiligingsmedewerker vanwege uitlatingen op sociale media. Geen vergoeding.

Werknemer is in 2001 bij Fair Play in dienst getreden en is thans werkzaam in de functie van medewerker beveiliging/videomeldkamer. Fair Play verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Fair Play stelt ter onderbouwing dat werknemer heeft gediscrimineerd, hetgeen blijkt uit de toepassing zijnde Janshen-Hahnrahts Arbeidsreglement (JAR) een dringende reden voor ontslag oplevert. Fair Play geeft te kennen werknemer in het verleden meerdere malen te hebben gewaarschuwd voor zijn ongepaste uitlatingen op sociale media. Hoewel werknemer op de hoogte is van het 'zero tolerance-beleid' binnen Janshen-Hahnrahts Group en ondanks waarschuwingen is hij zich volgens Fair Play blijven schuldig maken aan discriminerende opmerkingen. Niet alleen heeft werknemer een collega (indirect) gediscrimineerd vanwege haar huwelijk met een Marokkaanse man met een moslimachtergrond, ook zijn collega's bang voor hem geworden en heeft hij klanten van Fair Play gediscrimineerd, gekrenkt en beledigd. Door zijn racistische uitlatingen heeft hij een gevaarzettende situatie gecreëerd voor zichzelf, zijn collega's en Fair Play, omdat deze uitlatingen mogelijk tot een reactie zullen leiden. Subsidiair stelt Fair Play dat het vertrouwen voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de uitlatingen weliswaar deels onder werktijd geplaatst zijn op sociale media, maar niet rechtstreeks gericht waren tot bepaalde collega's en klanten op de werkvloer, een socialemediacode ontbreekt en niet gebleken is dat werknemer vóór 2015 soortgelijke uitlatingen gedaan heeft en hij daarvoor toen al een (officiële) waarschuwing gekregen heeft, wordt geoordeeld dat geen sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft ter zitting niet betwist dat Fair Play in het verleden hem interne en externe hulp heeft aangeboden omdat hij zichzelf vaak verbaal niet onder controle heeft en dat hij die hulp heeft afgeslagen omdat hij die niet nodig acht. In november 2014 is hij naar aanleiding van het incident in oktober 2014 gewaarschuwd dat hij moet letten op zijn wijze van communiceren. Desondanks schuwt hij, terwijl hij beveiliging is, begin 2015 woorden als 'schiet van Aartsen kapot' en 'knuppel ze of schiet ze het land uit' – met 'ze' doelt hij op moslims in het algemeen – niet. Werknemer heeft zijn uitlatingen op dusdanige wijze gedaan dat iedereen, dus ook collega's en eventuele klanten die hem bij naam kennen, kennis kunnen nemen van zijn gedachtegoed. Ter zitting is gebleken dat zijn uitlatingen tot onrust bij andere werknemers van Fair Play hebben geleid. Uit het verslag dat is opgemaakt naar aanleiding van het gesprek dat op 14 januari 2015 heeft plaatsgevonden, en dat inhoudelijk niet is betwist, valt

op te maken dat werknemer niet beseft wat de impact van zijn uitlatingen is op zijn collega's en in het bijzonder op zijn collega's die moslim zijn of een relatie hebben met een moslim. Door werknemer is weliswaar een excuusbrief geschreven, doch dat heeft hij pas gedaan nadat hij op non-actief is gesteld door Fair Play, zodat de kantonrechter zich niet aan de indruk kan onttrekken dat een en ander is ingegeven vanwege zijn angst om zijn baan te verliezen. De kantonrechter volgt Fair Play in haar betoog dat zij geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking met werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Daarbij wordt aan werknemer geen vergoeding toegekend, omdat de verandering in de omstandigheden – het wegvallen van de vertrouwensbasis – geheel voor zijn rekening komt. Aan Fair Play valt in dit verband geen verwijt te maken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:2660

Zaaknummer: 3810010 AZ VERZ 15-14

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: S.G.J. Habets en W.J.F. Geertsen

Wetsartikelen: 7:685 BW