

RECHTSPRAAK

werkneemster/Rotterdamse Elektrische Tram N.V.

Werkneemster is flink over de schreef gegaan, door zich discriminatoir uit te laten ten aanzien van haar leidinggevend, de bedrijfsarts en de bedrijfsverpleegkundige. Terecht gegeven ontslag op staande voet.

Werkneemster is op 1 mei 1990 bij (de rechtsvoorganger van) Rotterdamse Elektrische Tram N.V. (hierna: RET) in dienst getreden. Vanaf 1 januari 2012 is zij daar werkzaam geweest in de functie van Medewerker Projecten bij de afdeling Concernadministratie. Op 22 juni 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. RET voert als redenen voor het ontslag aan (1) het door werkneemster zeer ongepast en schofferend reageren naar de leidinggevende op de afwijzing van haar aanvraag voor een verlofdag, terwijl zij voor dergelijk gedrag al officieel is gewaarschuwd, (2) het door werkneemster op 17 juni 2016 ongeoorloofd niet op het werk verschijnen en (3) de constatering dat werkneemster vanaf 31 mei 2016 via Facebook haar leidinggevend, de bedrijfsarts en de bedrijfsverpleegkundige heeft geschoffeerd en niet onderbouwd heeft beschuldigd van discriminatie/racisme, terwijl zij voor dergelijk gedrag al eens schriftelijk is gewaarschuwd. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. RET verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, voor het geval tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt overgegaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst wordt stilgestaan bij het onder (3) vermelde verwijt, omdat dit verwijt het meest ernstig is en genoemde constatering voor RET doorslaggevend lijkt te zijn geweest om tot het ontslag op staande voet over te gaan. Niet weersproken is door werkneemster dat de in de beschikking geciteerde teksten afkomstig zijn van haar Facebook-pagina en door haar zijn geschreven. Kennelijk heeft werkneemster niet verhinderd dat deze pagina toegankelijk was voor medewerkers van RET, althans dat haar leidinggevend op enigerlei wijze kennis konden nemen van de inhoud van de teksten. Om begrijpelijke redenen heeft RET, die aanvoert dat zij discriminatie binnen haar organisatie absoluut niet tolereert, hierover uitleg gevraagd. Die uitleg is blijkens het gespreksverslag van 22 juni 2016 niet, althans niet genoegzaam gegeven. Werkneemster heeft geen feiten aangedragen die haar beschuldiging dat zij bij RET gediscrimineerd wordt, kunnen dragen. Zij heeft geen deugdelijke verklaring gegeven voor haar teksten, waarvan niet ontkend is dat die betrekking hebben op haar leidinggevend, de bedrijfsarts en de bedrijfsverpleegkundige. Terecht heeft RET de ongefundeerde verwijten aan hun adres hoog opgenomen, omdat dergelijke verwijten, hoewel ongegrond, toch kunnen bewerkstelligen dat bij sommige

medewerkers de gedachte postvat dat binnen RET gediscrimineerd wordt en afstand nemen daarvan lastig kan zijn, hetgeen de verhoudingen op de werkvloer niet ten goede komt. Temeer heeft RET dit hoog kunnen opnemen, nu werkneemster herhaaldelijk gewaarschuwd is over de wijze waarop zij meent uiting te moeten geven aan haar gevoelens. Daarbij komt dat uit de op Facebook geplaatste teksten blijkt dat er bij werkneemster kennelijk sprake is van dermate sterke negatieve gevoelens ten opzichte van voornoemde personen, dat zij spreekt over haat en in geweldstermen om de problemen die zij met hen ondervindt op te lossen. Haar eigen teksten zijn discriminatoir. De wijze waarop werkneemster zich heeft uitgelaten is niet alleen ernstig verwijtbaar, maar heeft haar positie volstrekt onhoudbaar gemaakt, zodat er een dringende reden is geweest voor RET om de arbeidsovereenkomst met haar onverwijld op te zeggen. Omdat de onder (3) genoemde reden het ontslag reeds kan dragen, behoeven de overige twee gronden geen uitgebreidere bespreking dan dat het kwalijk is te noemen dat werkneemster zich op 17 juni 2016 met een WhatsApp-bericht ziek heeft gemeld, terwijl de bedrijfsarts haar een dag eerder volledig arbeidsgeschikt achtte voor haar werkzaamheden en ook het UWV zich op het standpunt heeft gesteld dat zij haar eigen werk kon verrichten. Meer dan kwalijk is de wijze waarop werkneemster zich vervolgens heeft verstaan met haar leidinggevende toen die haar ziekmelding niet accepteerde en ook niet bereid was om werkneemster een verlofdag toe te kennen. Het ontslag op staande voet houdt dus stand. De verzochte vernietiging wordt afgewezen.

Ten aanzien van het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter dat de voorwaarde om tot ontbinding over te gaan niet is vervuld. Het verzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:8653

Zaaknummer: KTN-5313883_11112016

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: A.J. Vis en I.H.M. van den Berg-Buijsse

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW