

RECHTSPRAAK

werknemer/OIA Global B.V.

Ontslag op staande voet wegens – door middel van chatberichten aan een collega – haat zaaien, bedreigen van collega's en aanzetten tot geweld is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is per 23 oktober 2017 bij OIA Global in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten tot 20 april 2018 als Trainee Freight Forwarder. Werknemer is op staande voet ontslagen wegens haat zaaien, bedreiging van collega's en het aanzetten tot geweld, waardoor een onacceptabele bedreigende situatie is ontstaan. Aanleiding is een chatgesprek met een collega, dat een leidinggevende onder ogen is gekomen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De door werknemer gedane uitlatingen zijn ontoelaatbaar en hebben de grenzen van het betamelijke overschreden. OIA Global heeft voldoende onderbouwd dat de tekst van de berichten door de betreffende collega en andere medewerkers als dreigend is ervaren en dat de vrees bestond voor fysiek geweld. Gelet op de tekst van de berichten, zoals onder meer 'ga straks het vuurtje opstoken tussen X en Y (...)', 'ga hem echt het leven zuur maken hier', 'ik neem maandag laxermiddel mee', 'breek ze fucking benen (...)', '(...) anders doe ik het om half 6 buiten een keer (...)', 'ja me handen jeuken (...)', konden zij deze berichten ook als zodanig opvatten. De omstandigheid dat de bedreigingen niet rechtstreeks aan de betreffende collega's zijn geuit en dat werknemer mogelijk niet bedoeld heeft hen te bedreigen is niet van belang. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat OIA Global onweersproken heeft gesteld dat zij een streng beleid hanteert op het gebied van het creëren en in stand houden van een veilige en prettige werkomgeving en in dat kader onder meer regels en fatsoensnormen heeft opgesteld. De inhoud van de chatberichten is hiermee evident in strijd. Van belang is ook dat OIA Global werknemer eind januari 2018 expliciet heeft gevraagd of hij frustraties had en zo ja, om zich hierover uit te spreken. Werknemer heeft toen verklaard dat van frustraties geen sprake was. Dat strookt niet met de omstandigheid dat de overgelegde chatberichten al van medio januari, dus voor het gesprek dateren. Voorts wordt belang gehecht aan het feit dat in de teambespreking op 9 februari 2018 naar aanleiding van de chatberichten van werknemer uitdrukkelijk is verzocht op fatsoenlijke en respectvolle manier met elkaar om te gaan. Ook is aangegeven dat frustraties op dat moment met elkaar dienden te worden uitgesproken. Werknemer gold dus als een gewaarschuwd man en had moeten begrijpen dat hij zich van het

versturen van dergelijke chatberichten diende te onthouden. Bij de beoordeling van de vraag of de gedragingen van werknemer een dringende reden opleveren worden naast het voorgaande de persoonlijke omstandigheden van werknemer mede in aanmerking genomen. Vaststaat dat werknemer ten tijde van het sturen van de chatberichten nog maar kort (sinds 23 oktober 2017) in dienst was en dat de arbeidsovereenkomst ook niet lang daarna (op 20 april 2018) van rechtswege zou eindigen. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat OIA Global voornemens was de arbeidsovereenkomst te verlengen. De gevolgen van het ontslag blijven voor werknemer dan ook beperkt. Bovendien valt gelet op zijn leeftijd te verwachten dat werknemer goede vooruitzichten heeft op een andere baan. Gelet op deze omstandigheden wordt geoordeeld dat de gedragingen van werknemer een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. OIA Global heeft daarom de arbeidsovereenkomst met werknemer op 12 februari 2018 onverwijld mogen opzeggen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:5472

Zaaknummer: 6805843 VZ VERZ 18-8114

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: L. Hennink en W.J. de Boer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW