

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Tandartsassistente die directeur voor pedofiel en zijn dochter voor hoer uitmaakt, beledigt werkgeefster op grovelijke wijze, handelt niet als goed werknemer en is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werkneemster is per 16 april 2018 in dienst bij werkgeefster in de functie van tandartsassistente voor onbepaalde tijd. Werkneemster huurt tevens per 1 juli 2018 een kamer van werkgeefster, nadat werkgeefsters directeur hoorde dat werkneemster de woning van haar ex-partner had verlaten vanwege huiselijk geweld. In februari 2019 wordt tussen de partner van de directeur van werkgeefster en werkneemster per e-mail gecorrespondeerd over gebreken in de door werkneemster gehuurde kamer die verholpen moeten worden. Op 5 februari 2019 ontvangt werkneemster een e-mail van de partner van de directeur waarin werkneemster erop wordt gewezen dat er klachten zijn dat ze binnen de gehuurde woning drugs gebruikt en dat dit niet is toegestaan. Bovendien wordt zij verzocht een huurachterstand van drie maanden te voldoen. In reactie hierop stuurt werkneemster op 6 februari 2019 een e-mail waarin zij de directeur uitmaakt voor pedofiel, omdat hij zonder waarschuwing op ieder tijdstip binnen zou komen, en diens dochter voor hoer, omdat zij in het huis seks zou hebben en het hele huis daardoor niet zou kunnen slapen. De dag hierop volgend heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen om de reden dat zij de directeur een pedofiel heeft genoemd en zijn dochter een hoer. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster met het versturen van de e-mail van 6 februari 2019 de directeur en zijn dochter op grovelijke wijze beledigd. Als goed werknemer had werkneemster deze bewoordingen in haar e-mail niet moeten gebruiken. Daarbij acht de kantonrechter het van belang dat werkneemster niet enkel scheldwoorden bezigt, maar ook een beschrijving van het handelen van de directeur en zijn dochter geeft. Hiermee wekt zij de indruk dat het gaat om algemeen ervaren feiten, terwijl zij juist ter zitting heeft aangegeven dat de beschuldigingen onterecht waren en zij dit enkel heeft gedaan om te kwetsen. De grovelijke belediging van de directeur en zijn dochter moet aangemerkt worden als een dringende reden in de zin van de wet op grond waarvan van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster voort te zetten. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster, hoewel betreurenswaardig, staan hieraan niet in de weg.

Van een buitenproportioneel ernstige sanctie is evenmin sprake. De handelwijze van werkneemster wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op haar rustende verplichting zich jegens werkgeefster als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgeefster in haar moest kunnen stellen, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met werkneemster dan ook om een dringende reden onverwijld mogen opzeggen. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2010

Zaaknummer: 7543833 UE VERZ 19-59 LvdH/1470

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M.R.A. Rutten en W.A.A. van Kuijk

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