

RECHTSPRAAK

Stichting ROC Mondriaan/werknemer

Docent laat zich jegens een student en collega discriminerend, ongepast en respectloos uit en handelt daarmee in strijd met de gedrags- en integriteitscode. Sprake van verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 2002 werkzaam bij werkgever in de functie van docent aan de School voor uiterlijke verzorging van het ROC Mondriaan. In 2012 en 2014 heeft werknemer van werkgever een formele schriftelijke berisping gekregen wegens onacceptabel taalgebruik. Werknemer heeft in 2015 een coachingstraject gevolgd dat werd afgesloten met een eindrapportage. Op 14 december 2018 heeft werknemer een kappersexamen afgenomen van studenten onder wie student X. Werknemer heeft die dag in de docentenkamer uitlatingen gedaan. Student X heeft een klacht ingediend over deze uitlatingen. Ook een docent heeft een klacht ingediend tegen werknemer over zijn uitlatingen op 14 december 2018 in de docentenkamer. Op 7 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer bericht dat hij met ingang van 8 februari 2019 is geschorst. Per brief van 5 april 2019 is werknemer in verband met de lopende ontbindingsprocedure definitief geschorst. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen door werknemer.

Oordeel

De kantonrechter stelt met betrekking tot de stelling dat werknemer student X in de docentenkamer een terrorist heeft genoemd het volgende vast. Onder meer zijn door een collega-docent en student X verklaringen gegeven dat werknemer in de docentenkamer student X een terrorist heeft genoemd. In de door werknemer ondertekende verklaring is vermeld dat werknemer in de docentenkamer onder ander heeft gezegd: 'Ze doen maar waar ze zin in hebben. Ze zijn de baas. Ze terroriseren de opleiding en komen overal mee weg', en dat hij 'terrorist' hardop in zichzelf riep. De kantonrechter kan deze uitleg niet rijmen met de e-mail van werknemer waarin hij excuses aanbiedt voor zijn ongepast felle reactie en schrijft: 'Ook heb ik in mijn reactie ongepaste taal gebruikt over een student.' Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werknemer in de docentenkamer student X een terrorist heeft genoemd. De verklaringen geven duidelijk aan dat werknemer student X een terrorist heeft genoemd en bovendien sluiten het e-mail- en WhatsApp-bericht van werknemer op deze verklaringen aan. Met betrekking tot de stelling van werkgever dat werknemer tegen zijn collega heeft gezegd: 'Jij moet je er niet mee bemoeien, jij bent ook een terrorist, het is mijn

land', stelt de kantonrechter het volgende vast. Naar het oordeel van de kantonrechter staat, mede gelet op het telefoongesprek, vast dat werknemer deze uitlating, of in ieder geval een uitlating van vergelijkbare strekking, wel heeft gedaan. Dat andere personen in de docentenkamer over de uitlatingen niet hebben verklaard, wil niet zeggen dat de uitlatingen niet zijn gedaan en dat maakt het oordeel daarom niet anders. De kantonrechter is verder van oordeel dat de voornoemde uitlatingen discriminerend, ongepast en niet respectvol zijn. De uitlatingen zijn in strijd met de gedrags- en integriteitscode van ROC Mondriaan. Werknemer had moeten begrijpen dat hij als docent dergelijke uitlatingen niet over een student kan doen. Dat geldt ook in de docentenkamer. Ook met betrekking tot de uitlatingen tegenover zijn collega geldt dat werknemer had moeten begrijpen dat hij veel te ver is gegaan en dat hij zijn collega diep heeft gekwetst. Het handelen van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De uitlatingen van werknemer zijn zonder meer kwalijk en werknemer had die niet mogen doen, maar het handelen van werknemer, hoe laakbaar ook, rechtvaardigt niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder dat aan hem een transitievergoeding toekomt en zonder inachtneming van de opzegtermijn. De kantonrechter neemt hierbij in overweging dat gezien de door werknemer overgelegde verklaring van de bedrijfsarts niet kan worden uitgesloten dat het overbelast zijn van werknemer een rol heeft gespeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:6311

Zaaknummer: 7683127/19-50220

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub e BW en 7:761b BW