

RECHTSPRAAK

Stichting Regionale Omroep Rotterdam-Rijnmond en omgeving/werknemer

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen. Werknemer is op basis van de cao al door werkgever gesanctioneerd voor verwijtbaar handelen (o.m. sturen van kritische e-mails aan directeur) door middel van een schorsing met inhouding van salaris. Beëindiging dienstverband zou dubbele sanctie zijn.

Werknemer is sinds 1 januari 1999 werkzaam bij RTV Rijnmond in de functie van redacteur/verslaggever/radiopresentator. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het omroeperspersoneel (hierna: de cao) van toepassing. Op 11 maart 2015 is in het AD Rotterdams Dagblad een artikel gepubliceerd over de hoogte van het salaris van de toenmalige directeur van RTV Rijnmond en de door hem ontvangen bonussen. Werknemer heeft de directeur hierin e-mails van 25 en 31 maart 2015 op aangesproken. Voorafgaand aan een afscheidsreceptie van de directeur heeft werknemer op 31 maart 2016 aan alle medewerkers van RTV Rijnmond in kritische bewoordingen bericht dat hij niet aanwezig zal zijn bij de afscheidsreceptie. Op 1 april 2016 is werknemer geschorst naar aanleiding van voornoemd bericht. RTV Rijnmond verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Het verweer van werknemer strekt primair onder meer tot afwijzing van het verzoek en tot opheffing van de schorsing met bepaling dat werknemer wordt toegelaten tot de werkzaamheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de kantonrechter in het onderhavige geval van oordeel is dat werknemer door het verzenden van de e-mail op 31 maart 2016, geleet op de toonzetting, de context, de datum, de doelgroep en de in 2015 door werknemer verzonden mails van gelijksoortige inhoud, verwijtbaar jegens RTV Rijnmond heeft gehandeld, leidt dat verwijtbare gedrag in dit geval echter níet tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst nu werknemer voor dat verwijtbare gedrag reeds door RTV Rijnmond is gesanctioneerd. Na verzending van de bewuste e-mail op 31 maart 2016 heeft RTV Rijnmond werknemer immers geschorst en is zijn salaris twee weken ingehouden. Deze maatregelen zijn genomen op grond van artikel 5 van de cao. Volgens artikel 5 van de cao kan de werkgever de werknemer die verwijtbaar heeft gehandeld sancties opleggen onverminderd de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Wanneer de werkgever ervoor kiest

de arbeidsovereenkomst te beëindigen kan de werknemer worden geschorst met behoud van salaris, aldus artikel 5 van de cao. RTV Rijnmond heeft ervoor gekozen werknemer voor zijn verwijtbaar handelen de sanctie van schorsing met gedeeltelijke inhouding van het salaris op te leggen. Uit de tekst van artikel 5 cao volgt dat in dat geval dan niet ook nog een beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan volgen. Indien dat wel het geval zou zijn, zou sprake zijn van een dubbele sanctie ten aanzien van hetzelfde verwijtbare gedrag van werknemer. Dat druist naar het oordeel van de kantonrechter in tegen de wijze van sanctionering in het arbeidsrecht en ook tegen de bedoeling van artikel 5 van de cao. Het bovenstaande betekent dan ook dat de door RTV Rijnmond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen van werknemer wordt afgewezen. De subsidiaire grondslag die RTV Rijnmond aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd treft hetzelfde lot als de primaire grondslag voor zover deze is gegrond op het verwijtbaar handelen van werknemer op 31 maart 2016. Voor zover de verstoring van de arbeidsverhouding is gegrond op het handelen van werknemer ná 31 maart 2016, heeft RTV Rijnmond deze grondslag onvoldoende met feiten en stukken onderbouwd. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Werknemer is sinds 1 april 2016 geschorst in afwachting van de beëindiging van het dienstverband. Nu het dienstverband van werknemer bij RTV Rijnmond in het kader van deze procedure niet wordt beëindigd en werknemer thans vier maanden is geschorst, bestaat er geen reden meer om de schorsing van werknemer te laten voortduren. De verzochte opheffing van de schorsing wordt dan ook toegewezen met ingang van heden. De door werknemer verzochte tewerkstelling bij RTV Rijnmond is eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:6106

Zaaknummer: KTN-5077868_08082016

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: H.E. Meerman en Y.B. Berkeljon

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW