

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst hulpverleenster die zich theatraal zou hebben gedragen tijdens zitting en ongepaste tweets (gericht op de persoon van de rechter(s)) heeft geplaatst.

Feiten

Werkneemster is sinds 2005 in dienst van werkgeefster, een landelijke organisatie die slachtoffers bijstaat na een misdrijf, calamiteit of een verkeersongeluk. Samen met een collega heeft werkneemster de nabestaanden in de zaak X begeleid. X is in 1995 als 15-jarig meisje verkracht en vermoord. Pas in januari 2014 werd een verdachte aangehouden. De strafzaak is behandeld door de Rechtbank Den Bosch. Na 23 zittingsdagen en 2 wrakingsverzoeken is de verdachte bij uitspraak van 21 november 2016 veroordeeld voor verkrachting en vrijgesproken van de tenlastegelegde moord. De zaak heeft veel publicitaire aandacht getrokken. Werkgeefster verzoekt ontbinding, primair wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Volgens werkgeefster heeft werkneemster zich in strijd met de geldende gedragscode in diverse Twitterberichten negatief, denigrerend en zeer minachtend uitgelaten over de rechtbank en de behandelende rechters. Dit is uiterst onprofessioneel en ernstig verwijtbaar. Zij toont geen enkele zelfreflectie en neemt op geen enkele wijze verantwoordelijkheid voor haar gedrag.

Oordeel

Verwijt met betrekking tot gedrag ter zitting niet komen vast te staan

Naar de kantonrechter begrijpt is de zaak met name aan het rollen gekomen vanwege het in de ogen van de rechtbank theatrale gedrag tijdens de zitting van 21 november 2016 van (volgens de rechtbank) een medewerker van werkgeefster. Op basis van een aantal door werkneemster overgelegde schriftelijke verklaringen van personen die op de zitting aanwezig waren wordt geoordeeld dat er voldoende twijfel is of het werkneemster is geweest aan wier gedrag de rechtbank zich heeft gestoord. Nu werkgeefster voorts geen bewijsaanbod heeft gedaan is het verwijt met betrekking tot het gedrag ter zitting niet komen vast te staan.

Plaatsen tweets leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster met een aantal door haar geplaatste tweets de door haar in acht te nemen grenzen overschreden. Het gaat om tweets als: 'Maar ik snap de juridische kant wel, had alleen zo graag wat lef bij de Rb gezien! Maar ja, ze

tonen de hele procedure al geen ballen! #pt' en 'Waarna ze de Ve voor 5 jaar, v/d max 12, veroordeelde! Ik denk dat grote smurfnog beter in 't scenario paste. Wat een laffe uitspraak! 2/2'. Deze tweets zijn te zeer op de persoon van de rechter(s) gericht, getuigen onvoldoende van respect, kunnen beschadigend zijn voor de goede naam van werkgeefster en kunnen niet bijdragen aan de uitoefening van de taak van werkneemster, hulpverlening aan de nabestaanden. Zij geeft dit laatste zelf ook toe, waar zij als verklaring voor deze tweets onder andere heeft aangegeven dat zij moeite had haar emoties met betrekking tot deze zaak te verwerken. Geoordeeld wordt dat geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen. Daartoe wordt onder meer meegewogen dat de rechtbank met name ontstemd was over het gedrag van een blonde medewerker van werkgeefster, waarvan niet is komen vast te staan dat dit werkneemster betrof. De teamvoorzitter strafrecht van de Rechtbank Den Bosch wilde dat de kwestie met de betreffende werkneemster werd besproken, niet dat zij werd ontslagen. Voldoende aannemelijk is dat werkneemster haar openbare Twitteraccount inmiddels heeft gesloten; ook overigens is niet gebleken dat haar Twitterberichten die in deze zaak aan de orde zijn aandacht hebben getrokken, laat staan dat deze tot reacties hebben geleid. Werkneemster heeft toegegeven dat zij de onderhavige Twitterberichten beter niet had kunnen posten.

Beroep op verstoorde arbeidsrelatie faalt

Ook het beroep op de subsidiaire grondslag faalt. Voor zover werkgeefster zich erop wil beroepen dat de arbeidsrelatie verstoord is omdat geen nader gesprek tussen partijen tot stand is gekomen, overweegt de kantonrechter dat dit mede aan de opstelling van werkgeefster te wijten is geweest. Het verzoek van de toenmalige gemachtigde van werkneemster om het personeelsdossier op te sturen was redelijk en begrijpelijk (hij diende als buitenstaander immers inzicht te krijgen in de arbeidsverhouding tussen partijen). Voorts is ook begrijpelijk dat hij om bewijsstukken met betrekking tot de verwijten van de rechtbank heeft gevraagd. Het enige bewijsstuk dat er destijds was, het e-mailbericht van 18 januari 2017, is echter niet aan hem toegezonden. Dit e-mailbericht is pas bij het verzoekschrift overgelegd. Evenmin heeft werkgeefster de toenmalige gemachtigde te kennen gegeven dat er geen officiële klacht van de rechtbank lag en dat er verder geen bewijsstukken voorhanden waren. Voorts is van belang dat werkgeefster reeds op 10 februari 2017 aangaf dat zij een verzoekschrift zou indienen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:2622

Zaaknummer: 5790771 UE VERZ 17-110 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: Y.M. van Vliet

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66o lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW