

RECHTSPRAAK

Stichting Omroep Zeeland/werknemer

***Geen verband tussen plaatsen historische blog op Facebook over beroemde 'kusfoto' en eerder #MeToo-incident op borrel.
Ontbindingsverzoek werkgever op e-grond afgewezen, maar toegewezen op g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever.***

Feiten

Werknemer is op 1 december 1989 in dienst getreden bij Stichting Omroep Zeeland (hierna: Omroep Zeeland). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van senior eindredacteur. Op 24 januari 2019 heeft werknemer op een afscheidsborrel van een collega twee ondergeschikte vrouwelijke collega's ongewenst betast. In een brief van 1 maart 2019 heeft Omroep Zeeland aangegeven dat deze gedraging een dringende reden oplevert, maar dat wordt volstaan met een schriftelijke berisping. Wel heeft Omroep Zeeland werknemer drie voorwaarden gesteld: herstel van de relatie met de twee medewerksters en herstel van de relatie met Omroep Zeeland, beide onder begeleiding van een mediator en het op peil houden van het inhoudelijk functioneren. Werknemer heeft op de website van Omroep Zeeland op 1 maart 2019 openlijk spijt betuigd. Op 19 maart 2019 heeft werknemer een blog op zijn Facebookpagina geplaatst waarin hij de gebeurtenissen leidend tot de wereldberoemde foto van 14 augustus 1945 beschrijft, waarop een Amerikaanse matroos een tandartsassistent op Times Square na de Japanse capitulatie. Omroep Zeeland heeft werknemer, na klachten van onder meer de twee door werknemer betaste dames, te kennen gegeven dat dit hevige onrust heeft veroorzaakt op de werkvloer. Hem is meegedeeld dat de arbeidsrelatie door zijn toedoen onherstelbaar is verstoord, waarna hij met behoud van loon op non-actief is gesteld. Omroep Zeeland verzoekt primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. In het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van Omroep Zeeland.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

De gedragingen van 24 januari 2019 rechtvaardigen thans niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Immers, in haar brief van 1 maart 2019 heeft Omroep Zeeland verklaard dat het incident zou worden afgedaan met een schriftelijke berisping. Hierop kan niet eenzijdig worden teruggekomen, waartoe wordt overwogen dat onvoldoende

is onderbouwd dat niet aan de drie in de brief opgesomde voorwaarden is voldaan. Ook het betoog dat werknemer door het plaatsen van de blog ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, treft geen doel. De inhoud van de blog in het huidige #Me Too-tijdperk is niet zodanig gevoelig dat plaatsing ervan na hetgeen op de afscheidsborrel was voorgevallen, onaanvaardbaar was. Als uitgangspunt heeft te gelden dat werknemer in beginsel het recht heeft zelf te bepalen wat hij op zijn privé-Facebookpagina schrijft. De blog dient te worden beschouwd in het historisch perspectief van het moment waarop de foto is genomen. Niet kan zonder meer worden aangenomen dat werknemer met het plaatsen van de blog iets anders heeft beoogd. Dat de twee bewuste medewerkers de blog plaatsten in het kader van de hedendaagse #MeToo-emoties en het eerdere incident en diens gevolge hieraan aanstoot namen, maakt dit niet anders. Dat werknemer bij de afscheidsborrel zelf, naar alle waarschijnlijkheid onder invloed van alcohol, zich heeft misdragen, brengt niet met zich dat hij niet had mogen reppen over de dronkenschap en de losbandigheid van de matroos en dat hij, door het wel te doen, verwijtbaar heeft gehandeld.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Of het koppelen van de blog en het incident al dan niet terecht is, speelt bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een duurzaam verstoorte arbeidsrelatie geen rol. Vast staat dat het bestuur, de raad van toezicht en een aanzienlijk aantal collega's, onder wie de twee betrokken medewerkers, geen enkel vertrouwen meer hebben in werknemer, waarbij zij te kennen hebben gegeven nimmer meer met werknemer te willen werken. De kans op een succesvolle terugkeer van werknemer is te verwaarlozen, waarbij tevens wordt overwogen dat een mediationtraject reeds eerder heeft plaatsgehad en werknemer ook zelf kennelijk geen vertrouwen meer heeft in Omroep Zeeland. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Billijke vergoeding

Het bestuur heeft zich in zijn reactie op de blog wellicht te veel laten leiden door de emoties op de werkvloer naar aanleiding hiervan en zich te weinig ingespannen deze emoties te kanaliseren en af te remmen. Dit kan echter, mede gelet op de voorgeschiedenis van deze zaak, naar het oordeel van de kantonrechter niet als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd. De kantonrechter wijst het tegenverzoek af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:2552

Zaaknummer: 7665695 / AZ 19-29

Rechters: E.A.M. Raaijmakers-Rottier

Advocaten: N.H. van Everdingen en W. van der Meer de Walcheren

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 8 sub c BW