

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer wegens het verspreiden van racistische afbeeldingen in besloten Whatsapp-groep met collega's een te vergaand middel. Het verstrekken van een officiële waarschuwing en het organiseren van een sessie met de betrokken deelnemers van de Whatsapp-groep was volgens de kantonrechter op zijn plaats geweest.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2000 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk werkzaam in de functie van 'Senior Continental Mechanical Technician' op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen het bedrijf geldt de zogenoemde 'Code voor Zakelijk Gedrag & Ethiek' (hierna: de Code), met regels inzake de integriteit. Onder meer door middel van trainingen worden werknemers hierover geïnformeerd. In de Code is onder andere opgenomen dat misbruik of intimidatie van welke aard dan ook, inclusief seksuele en racistische intimidatie, of handelingen die intimiderend, discriminerend of aanstootgevend zijn, niet getolereerd worden. Het niet bekend zijn met de Code, wetgeving, of de beleidsregels, normen, richtlijnen en procedures, vormt geen excuus voor het begaan van een overtreding. Eenieder die de Code schendt, kan te maken krijgen met een mogelijke beëindiging van het dienstverband. Op 1 februari 2016 heeft werknemer een Whatsapp-groep aangemaakt met diverse collega's en ex-collega's en een enkele derde. Op 30 juni 2020 heeft werkgever werknemer geconfronteerd met een aantal racistische afbeeldingen die hij in de Whatsapp-groep had verspreid. Hierop is werknemer direct op non-actief gesteld, waarna hij, nadat onderzoek is gedaan, enkele dagen later op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te verplichten hem toe te laten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Tevens vordert werknemer loon over de periode vanaf 3 juli 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het hier gaat om een besloten Whatsapp-groep, bestaande uit personen (alleen mannen) die elkaar kennen van het werk. De omstandigheden dat aan de Whatsapp-groep als titel de naam van het bedrijf werd gegeven en dat incidenteel ook een werkgerelateerd bericht werd gedeeld, maakt dit niet anders. Voor zakelijke berichten bestond immers een andere Whatsapp-groep, waarin in principe de werkgerelateerde berichten werden verstuurd en nimmer media als hier aan de orde waren. Dat betekent niet dat in een besloten Whatsapp-groep alles gedeeld kan worden. De beperking is gelegen in het feit dat

collega's de berichten als grievend en intimiderend ervaren en zich daardoor niet meer veilig voelen op de werkvloer. Uit hetgeen door werkgever naar voren is gebracht, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter weliswaar dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan het delen van discriminerende media in de besloten Whatsapp-groep, maar niet dat hij daarmee is voortgegaan nadat hem door een reactie van het bedrijf of van collega's voldoende duidelijk was dat dit voor zijn collega's tot een gevoel van onveiligheid op de werkvloer en daarmee tot een onveilige werksituatie zou (kunnen) leiden. De kantonrechter weegt hierin ook mee dat werknemer ten tijde van het ontslag ruim 20 jaar in dienst was, dat hij altijd goed heeft gefunctioneerd en dat hij nimmer een waarschuwing heeft gehad. Tevens is werknemer kostwinner en onderhoudt hij naast zijn eigen gezin ook de familie van zijn vriendin. Daarnaast zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor werknemer, gezien zijn leeftijd, zeer beperkt, zeker in een baan met een vergelijkbaar salaris. De kantonrechter komt dan ook tot de slotsom dat in de gegeven omstandigheden had moeten worden volstaan met een minder vergaand middel dan een ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter was het verstrekken van een officiële waarschuwing en het organiseren van een sessie met de betrokken Whatsapp-groepdeelnemers om de onderlinge verhoudingen te normaliseren hier op zijn plaats, in plaats van het nastreven van de beëindiging van het dienstverband, laat staan door middel van een ontslag op staande voet met alle (financiële) gevolgen van dien. Het ontslag op staande voet wordt dan ook door de kantonrechter vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:13008

Zaaknummer: 8737991 VZ VERZ 20-16886

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: M. Bestebreurtje en L.A.J. Kuijpers

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