

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens racistische uitlatingen op de werkvloer houdt geen stand. Werkgever had kunnen volstaan met een minder zware sanctie.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 november 2021 bij Seafarma in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is tussentijds verlengd tot 1 juni 2023. Op 1 maart 2023 heeft Seafarma werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft zich schuldig gemaakt aan racistische uitlatingen jegens een collega op de werkvloer. Zo heeft werkneemster gezegd “zwarte mensen stinken” en uitlatingen gedaan als “wat een aap”. Dit blijkt uit verschillende verklaringen van collega’s van werkneemster. Na het ontslag heeft Seafarma een bericht op het intranet gepubliceerd waarin is medegedeeld dat werkneemster op staande voet is ontslagen wegens het maken van racistische opmerkingen. Werkneemster vecht het gegeven ontslag op staande voet aan en verzoekt om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat voldaan is aan de onverwijldheidseis. Seafarma heeft namelijk voor het eerst op 1 maart 2023 melding gehad van medewerkers over het gedrag van werkneemster. Dat Seafarma daarmee eerder bekend was, dat wil zeggen zowel met de uitlatingen als met de persoon die deze zou hebben gedaan, is niet gebleken. Vast staat voorts dat Seafarma werkneemster dezelfde dag nog in een gesprek heeft geconfronteerd met de melding en haar toen op staande voet heeft ontslagen. Dat ontslag heeft Seafarma ook die dag nog schriftelijk aan werkneemster bevestigd, waarbij zij heeft medegedeeld dat de door werkneemster gedane racistische uitlatingen op de werkvloer de dringende reden voor het ontslag vormden. De kantonrechter overweegt verder dat als werkneemster heeft gezegd wat de betreffende medewerkers hebben verklaard, het hier gaat om ronduit beledigende uitlatingen jegens een collega en bevolkingsgroepen. Terecht heeft Seafarma, nadat bij haar melding daarvan was gemaakt, dan ook gemeend daartegen te moeten optreden. Zij hoeft immers zulk gedrag op de werkvloer niet te dulden, terwijl zij ook een verantwoordelijkheid heeft naar haar andere werknemers. Die moeten zich namelijk ook veilig kunnen voelen op de werkvloer en hoeven geen racistische, discriminerende of anderszins beledigende uitlatingen van een collega te dulden, ook niet als het niet henzelf betreft. Maar ook als zou komen vast te staan dat werkneemster bedoelde uitlatingen heeft gedaan en dat zij geen blijk heeft gegeven van besef van het verkeerde van die uitlatingen nadat zij daarmee door Seafarma (gegeven de taalbarrière) op duidelijke en begrijpelijke wijze was geconfronteerd, is de kantonrechter van oordeel dat onder de gegeven omstandigheden Seafarma hier had kunnen en moeten volstaan

met een minder vergaande sanctie dan de uiterste sanctie van een ontslag op staande voet. In dat verband is van belang dat het hier gaat om een werknemster die bijna anderhalf jaar in dienst was, van wie het functioneren als zodanig niet ter discussie stond en die – althans dat is gesteld noch gebleken – niet eerder over de schreef is gegaan, in welke zin dan ook. Een ontslag op staande voet heeft ook grote financiële gevolgen voor werknemster. Niet alleen is zij daardoor van de ene op de andere dag verstoken geraakt van haar inkomsten maar ook brengt het op deze wijze werkloos worden met zich dat zij geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Dat alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat Seafarma hier had moeten volstaan met een minder vergaande sanctie, zoals het verstrekken van een stevige – eerste en laatste – officiële waarschuwing. Dat, zoals uit de ontslagbrief volgt, Seafarma een zerotolerancebeleid hanteert, maakt het voorgaande niet anders, nu niet is gesteld of gebleken dat dit beleid op voldoende duidelijke wijze aan werknemster kenbaar is gemaakt en zij zich daaraan heeft gecommitteerd. Het voorgaande betekent dat het door Seafarma verleende ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven zodat de door werknemster ter zake verlangde verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6167

Zaaknummer: 10480505 VZ VERZ 23-5300

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: T. Kocabas en M. Bruins

Wetsartikelen: 7:677 BW