



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

De tweet die de emmer doet overlopen: hoe 'social mediagedrag' leidt tot ontslag

Begin 2015 plaatst een casinomedewerker (hierna: 'werknemer') diverse uitingen op sociale media. Het casino (hierna: 'werkgeefster') vindt deze uitingen zeer ernstig en strijdig met de normen en waarden die gelden binnen de organisatie. Werkgeefster zegt haar vertrouwen in werknemer op en verzoekt de rechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Wat was er aan de hand?

Werknemer is werkzaam bij werkgeefster in de functie van medewerker beveiliging/ videomeldkamer. Begin 2015 doet werknemer een aantal ongenueanceerde uitlatingen op sociale media (Facebook en Twitter). Werkgeefster stelt dat werknemer heeft gediscrimineerd, hetgeen op basis van het huisreglement een ontslag op staande voet oplevert. Werkgeefster heeft werknemer al eerder meerdere malen gewaarschuwd voor ongepaste uitlatingen op sociale media. Ook zijn er andere incidenten geweest waar werknemer op is aangesproken. Ondanks deze waarschuwingen en het binnen het bedrijf geldende 'zerotolerancebeleid' blijft hij zich schuldig maken aan discriminerende opmerkingen, aldus werkgeefster. Dit laatste incident is voor werkgeefster de druppel. Zij verzoekt om die reden ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair wegens een dringende reden, subsidiair wegens een verandering in de omstandigheden.

Werknemer is het hier niet mee eens en verzoekt de kantonrechter om het verzoek van werkgeefster af te wijzen. Mocht de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, dan vraagt hij om een vergoeding toe te kennen.

Beoordeling door de kantonrechter

De kantonrechter stelt vast dat er binnen de organisatie van werkgeefster geen beleid is ten aanzien van sociale media; een 'social media code' ontbreekt. De uitlatingen die werknemer deed op sociale media zijn voor een deel geplaatst onder werktijd, maar waren niet rechtstreeks gericht tot collega's en klanten op de werkvloer. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer vóór 2015 soortgelijke uitlatingen heeft gedaan. Het ging toen om andersoortige uitlatingen op sociale media, die bovendien niet te vergelijken zijn met de uitlatingen van begin 2015. Zodoende is er geen sprake van een dringende reden, aldus de kantonrechter.



arbeidsrecht

De kantonrechter gaat verder: zij stelt vast dat de loopbaan van werknemer bij werkgeefster niet vlekkeloos is verlopen. Werkgeefster heeft in het verleden hulp geboden aan werknemer omdat hij zichzelf verbaal niet onder controle had. Werknemer heeft die hulp niet aanvaard. In november 2014 is werknemer door werkgeefster gewaarschuwd dat hij moest letten op zijn wijze van communiceren. Desondanks schuwt werknemer, terwijl hij beveiligd is, begin 2015 uitlatingen als 'schiet Van Aartsen kapot' en 'knuppel ze of schiet ze het land uit' – met 'ze' doelt werknemer op moslims in het algemeen – niet. Werknemer heeft zijn uitlatingen op dusdanige wijze gedaan dat iedereen, dus ook zijn collega's en eventuele klanten die hem bij naam kennen, kennis kunnen nemen van zijn gedachtegoed. Werknemer heeft een excuusbrief geschreven, maar pas nadat hij op non-actief is gesteld door werkgeefster. Daarom volgt de kantonrechter werkgeefster in haar stellingname dat het vertrouwen ontbreekt dat werknemer zijn gedrag blijvend op een positieve wijze zal veranderen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Omdat het wegvallen van de vertrouwensbasis naar het oordeel van de kantonrechter volledig voor rekening van werknemer komt wordt aan hem bovendien geen vergoeding toegekend.

Wat vindt u? Gaat deze man zwaar over de schreef en is het ontslag terecht gegeven?

Vindplaats: **ECLI:NL:RBLIM:2015:2660**