

Je collega een blind varken noemen, mag dat?

Al 23 jaar naar behoren functioneren. En dan twee mailtjes versturen die je de kop kosten. Het klinkt zuur. Maar je collega een blind varken noemen gaat misschien ook wat ver.

Zeker als je een expertisecentrum voor slechtzienden en blinden als werkgever hebt. Dat die in deze uiting een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ziet, mag geen verbazing wekken. Vraag is: hoe denkt de kantonrecht erover?

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De 45 jarige mevrouw X werkt als planner bij een expertisecentrum voor slechtzienden en blinden. Zij werkt in één ruimte samen met twee collega's in een lokale vestiging. Een van hen (B) is blind. Op 19 mei 2017 stuurt X een mail aan een collega per ongeluk ook aan B. De inhoud is niet vleidend voor B en eindigt met de opmerking: "Maar goed, hij blijft EUN KUTMONGOOL (haha!)". B klaagt bij zijn leidinggevende. Als na onderzoek blijkt dat X zich in mails eerder negatief heeft uitgelaten over B, stelt de werkgever haar na een gesprek op non-actief. X heeft een beëindigingsvoorstel niet geaccepteerd. De werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Zijn blind varken en kutmongool onacceptabele benamingen?

De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden die de werkgever heeft aangevoerd een redelijke grond voor ontbinding opleveren (art. 7:669 lid 3, onderdeel e BW). Op 19 mei 2017 heeft werkneemster X twee e-mails gestuurd via het zakelijke netwerk waarin zij zich onbehoorlijk en oncollegiaal heeft uitgelaten over collega B. Zij noemde die in het Limburgs "blindj verke" (blind varken) en "kutmongool". Gezien de aard van de activiteiten van de werkgever (begeleiden van personen met een visuele beperking), de interne regels over pesten en e-mailgebruik en het feit dat B blind is, moet het X duidelijk zijn geweest dat de werkgever deze uitlatingen niet zou accepteren.

Verwijtbaar handelen X vormt rechtsgeldige grond voor ontslag

Er is dan ook sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dat X 23 jaar lang zonder problemen heeft gewerkt maakt dat niet anders. Dat haar (blinde) collega's haar nog steeds steunen, evenmin. Dat diverse klachten over de negatieve werkhouding van B niet in acties resulteerden rechtvaardigt haar handelwijze niet. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst – met inachtneming van de opzegtermijn van 4 maanden – met ingang van 1 januari 2018. Hij wijst het verzoek voor een ontbindingsvergoeding af omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de kant van de werkgever.

Bron: Kantonrechter Roermond, 8 november 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:10808

Auteur: Rob Poort | Bureauport.nl

> **Tip: bijblijven met jurisprudentie en de Arbowet? Kom naar de Arbo Actualiteitendag.**