



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

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

The devil is in the details – over het belang van duidelijke regels in een bedrijf, en de wijze waarop op naleving daarvan door werknemers wordt toegezien.

In onze 21e uitspraak van de week van 2015 bespraken we zaak van een casinomedewerker die zonder vergoeding werd ontslagen nadat hij zich discriminerend had uitgelaten op sociale media. In een uitspraak van de rechtbank Rotterdam van ongeveer dezelfde periode ging het ook om een werkneemster die discriminerende uitlatingen deed waarna haar werkgever wilde dat ze vertrok, maar daar stak de rechter een stokje voor. Hoe verhouden deze uitspraken zich tot elkaar? Kun je een werknemer nu wel of niet ontslaan vanwege het ventileren van zijn ongezouten discriminerende mening?

De casus

In beide gevallen ging het dus om een werknemer die discriminerende uitlatingen deed. In de eerder besproken kwestie ging het over berichten van een werknemer op sociale media over moslims die 'het land uitgeknuppeld moesten worden'. Zijn werkgever wendde zich tot de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. In de andere zaak meldde een werkneemster van een kledingwinkel in een briefje gericht aan haar collega's over hoe winkeldieven te herkennen onder meer het volgende: 'Hoe spot je een dief? Antillianen/ gouden tanden etc.'. Haar werkgever kreeg klachten van andere werknemers, was bang voor imagoschade, zeker het risico in aanmerking nemend dat het briefje via sociale media verder verspreid zou worden, en ontsloeg werkneemster op staande voet.

In beide zaken was de rechter van mening dat de uitlatingen op zich volstrekt niet door de beugel konden. Waarom dan toch die verschillen in de gevolgen voor de werknemers in kwestie?

Een verschil dat zich opdringt is natuurlijk dat in de ene situatie de uitlatingen binnenskamers werden gedaan, in de andere gebeurde dat op sociale media. Een ander belangrijk verschil is gelegen in de manier waarop de betrokken werkgevers hun zaak 'aanvlogen'. Waar het in de zaak van de kledingwinkel ging om een ontslag op staande voet, dat door de werkneemster werd aangevochten in een kort geding, ging het in de zaak van het casino om een ontbindingsprocedure, waarin de werkgever de rechter vroeg te oordelen over de dringende reden, en ook bij gebreke daarvan de arbeidsovereenkomst te ontbinden.



arbeidsrecht

Oordeel van de kantonrechters

In het kort geding dat de werknemster van de kledingzaak aanspande ging het om de beoordeling of het ontslag op staande voet, met medeneming van alle relevante omstandigheden, terecht (en dus zonder uitzicht op een uitkering), was gegeven. De rechter oordeelde dat dat niet het geval was. Werkneemster was nog niet zo lang bij werkgever werkzaam als winkelmanager. Zij was er na een aantal winkeldiefstallen door haar werkgever op aangesproken dat ze, om herhaling te voorkomen, het personeel beter moest attenderen op verdachte personen. Zij hing daarop een lijstje met wat volgens haar kennelijk kenmerken waren van verdachte personen op in het personeelstoilet. Onder deze kenmerken dus het gewraakte 'Antillianen/gouden tanden etc.'

Hoewel de rechter dus van mening was dat dat niet aanging, vond zij dat een ontslag op staande voet te ver ging in deze situatie. Het briefje hing er al enige tijd voor werkgever actie ondernam. Ook stond niet vast dat werknemster de bedoeling had te kwetsen of discrimineren. Naar het oordeel van de rechter verkeerde werknemster in de veronderstelling te doen wat haar werkgever haar verzocht had, al was de uitvoering niet acceptabel. Werkgever had haar er dan ook eerst op kunnen wijzen dat dit niet was wat hij bedoelde met het attenderen van het personeel op verdachte personen, en haar de kans kunnen geven het op een andere wijze aan te pakken.

In de eerder besproken zaak pakte de werkgever het anders aan. Werkgever had werknemer al eerder gewaarschuwd vanwege ongepast gedrag, en hulp aangeboden om dit gedrag te leren indammen. Toen werknemer desondanks weer over de schreef ging liet werkgever het oordeel over de dringende reden voor het ontslag over aan de rechter, en vroeg hoe dan ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat het vertrouwen in werknemer inmiddels wel weg was. De rechter vond dat er geen sprake was van een dringende reden, maar ontbond wel de arbeidsovereenkomst en vond dat een ontslagvergoeding niet op zijn plaats was omdat werknemer het ontslag toch echt aan zichzelf te wijten had.

Concluderend

In beide zaken ging het dus om een werknemer die zich discriminerend uitliet, in beide zaken vond de rechter dat dat absoluut geen pas gaf. In beide gevallen oordeelde de rechter dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag. Maar of de respectievelijke werkgevers vervolgens 'gelijk' kregen, hing af van de manier waarop ze met het gedrag van hun werknemers en de situatie waren omgegaan.

Hieruit blijkt eens te meer het belang van duidelijke richtlijnen in een bedrijf, het aanspreken van werknemers op hun gedrag, het bieden van hulp en een nieuwe kans: als zich dan een situatie voordoet die in de ogen van een werkgever echt niet door de beugel kan, staat hij veel sterker bij de rechter dan de werkgever die dat alles nalaat (want lastig, geen tijd, bewerkelijk, niet nodig..), en die als de nood aan de man is bij de rechter het deksel op de neus krijgt.

Vindplaats: [ECLI:NL:RBLIM:2015:2660](#) en [ECLI:NL:RBROT:2015:2848](#)