

## EEN WAARSCHUWING KOST MINDER

Ik schreef eerder over deemoed van zowel de werknemer als hij onder vuur ligt als van de werkgever als deze moet besluiten tot ontslag van een goed functionerende werknemer, maar die wel fout heeft gehandeld.

Neem de werknemer die al twintig jaar goed functioneert, kostwinner is en een lage employability heeft. Deze werknemer plaatst in een niet-zakelijke Whatsapp-groep van alleen mannen, hoofdzakelijk collega's, racistische afbeeldingen. Waarschijnlijk als foute grap. De werkgever komt daarachter en confronteert de werknemer daarmee. Dan volgt een schorsing voor een nader onderzoek. Deze werkgever heeft voor alle vestigingen in de wereld een duidelijke code voor zakelijk gedrag en ethisch handelen, waarin misbruik, racistische en/of seksuele intimidatie met een dreiging van ontslag worden verboden. U kent die codes vast wel: dikke boekwerken in het Engels die door de Amerikaanse werkgever aan Nederlandse dochterbedrijven worden opgelegd. Veel effectiever is het om een gedragscode met tien heldere gedragsnormen op een sticker te drukken en die goed zichtbaar op elke werkplek te plakken.

Na het onderzoek (van enkele dagen) van de werkgever concludeert de werkgever dat de werknemer met zijn racistische grap in strijd met deze code heeft gehandeld en ontslaat de man op staande voet.

De kantonrechter Rotterdam vindt dat met haar vonnis van 12 november 2020 te voorbarig (1). De kantonrechter maakt een mooie afweging. Hoewel de racistische beelden in een niet-zakelijke mannen-Whatsapp-groep niet acceptabel zijn omdat collega's van deze groep dat als grievend en intimiderend konden ervaren en zich daardoor onveilig op het werk konden voelen, was wel duidelijk dat de werknemer daarmee niet meer was doorgegaan, toen hem duidelijk was geworden dat zijn grap dit gevoel kon bewerkstelligen. De werkgever had beter eerst een officiële waarschuwing kunnen geven, meende de rechter en vernietigt het ontslag op staande voet. Voor de rechter speelden ook het kostwinnerschap en het al lang goed

functioneren van de werknemer mee. Dit zijn de persoonlijke omstandigheden waarmee de werkgever bij het ontslag op staande voet rekening moet houden voor vaststelling van de dringendheid van de dringende reden.

Het is voor een werkgever altijd heel vervelend als een ontslag op staande voet vernietigd wordt. De werknemer moet weer terug en iedereen moet weer doen alsof het ontslag er niet geweest is. Dat vergt tijd en inspanning om die verkreukelde arbeidsverhouding weer glad te strijken. Het management die het ontslagbesluit nam, voelt een vernietigd ontslag op staande voet als vernederend en zal dat gevoel wel willen compenseren door de teruggekeerde werknemer wat kritischer de maat te nemen. U snapt wel dat dit weer escalierend kan werken. Dit alles levert veel verlies aan tijd en positiviteit. Ik ben ervan overtuigd dat deze afgang er voor de werkgever niet was geweest als deze even tien minuten langer nadenkt over het te geven ontslag op staande voet. Een goed functionerende werknemer die niet zonder zijn maandelijks loon kan en van wie vervanging ook geld kost (werving en selectie van een nieuwe werknemer) verdient deemoed. Deemoed omdat dit de organisatie tijd, vernedering en geld bespaart. Ik weet het wel, het grootste probleem in dit soort situaties is vaak hoe dit aan de buitenlandse moeder moet worden uitgelegd. Ik zou zeggen: gewoon het rekensommetje voorleggen, over de directe kosten voor advocaten als de indirecte kosten voor de commotie rondom het ontslag en het herstel van de door het vernietigde ontslag getroubleerde samenwerking. Wat goed kan werken is een officiële waarschuwing als alternatief voor een ontslagbesluit met de duidelijke boodschap dat deze werknemer een tweede kans krijgt die hij goed dient te benutten. De buitenlandse moeder begrijpt dat heel goed, als het Nederlandse management daar ferm en met toelichting voor kiest. Het motief is dan deemoed met een rationele uitleg. Deugd en rekensommetjes, het kan best samengaan.



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@paltheoberman.nl

1. ECLI:NL:RBROT:2020:13008