



Pieter Koster is belastingadviseur bij Profinis Accountants & Adviseurs te Urk

Respectvol communiceren

Foto: Frank Jansen

‘Harry, hol schon mal den Wagen’

In Nederland zijn veel zaken bij wet geregeld. Dat geeft een bepaalde geruststelling, omdat we als gewone burgers ervan uit kunnen gaan dat verstandige mensen over heel veel zaken goed hebben nagedacht. De voors en tegens hebben afgewogen en uiteindelijk hun bevindingen na een gehouden stemming in ons parlement hebben vastgelegd in een wet. Zoiets heet democratie. Een bestuursvorm waar we blij mee mogen zijn.

Een van die wetten is de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Deze wet beschermt uw privacy. In de Wbp staat wat er allemaal wel en niet mag met uw persoonsgegevens. En wat uw rechten zijn als uw gegevens juist of onjuist gebruikt worden. Een van de raakvlakken van de Wbp is communicatie en met name de sociale media. Op de sociale media worden afbeeldingen aan het brede publiek gedeeld. Uit een onlangs gepresenteerd onderzoek bleek dat ook werkgevers de uitlatingen op Facebook of Twitter van hun werknemers controleren om bij een misplaatst bericht een extra motief te hebben om de werknemer op staande voet te ontslaan.

Dat niet iedereen gelukkig wordt van deze manier van beeldverspreiding blijkt uit een zaak die onlangs bij een rechtbank aanhangig werd gemaakt. Wat was het geval. Een werknemer was niet tevreden over de gang van zaken op zijn afdeling en met name over zijn leidinggevend, die wij hier de naam Harry geven. De werknemer uitte zijn ongenoegen daarover in een e-mail aan een collega. Daarin gaf hij onder meer aan dat Harry ongeschikt was, omdat zijn leidinggevende kwaliteiten onder de maat waren. Een tijdje later uitte de werknemer zijn irritaties opnieuw, nu via whatsapp-berichten aan een uitzendkracht. Deze berichten bevatten een foto van een grafsteen met als tekst ‘Harry - voor altijd weg door de servercrash, maar voor goed in ons hart’ en een foto van een lijkwagen met de tekst ‘Harry, hol schon mal den Wagen’. Een zin die bijkans een cult-status kreeg naar aanleiding van de krimiserie ‘Derrick’ in de

jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw. De uitzendkracht stuurde de berichten door naar Harry. Harry was behoorlijk in zijn kuif gepikt, waarna de werknemer op staande voet werd ontslagen. De werknemer stuurde nog een app naar Harry waarin hij zijn excuses aanbood, maar dat mocht niet meer baten. De werknemer stelde daarop in kort geding een loonvordering in. Hij betoogde dat hij jarenlang naar behoren had gefunctioneerd. De berichten op de sociale media waren bedoeld als grap waarmee hij niemand had willen beledigen of kwetsen. Ook had hij de berichten niet direct naar Harry gestuurd, zodat geen sprake was van een directe belediging of bedreiging.

De werkgever had een geheel ander betoog. De werknemer had de grens van respect overschreden. De afbeeldingen van een grafsteen en een lijkwagen met vermelding van de naam van de leidinggevende waren beledigend en bedreigend. Toespelingen op de dood van een persoon kunnen niet worden afgedaan als grap en rechtvaardigden ontslag op staande voet. De rechtbank vond echter dat de werknemer met zijn berichten wel de grenzen van het fatsoen had overschreden, maar dat deze niet als bedreiging konden worden aangemerkt. Van belang daarbij was dat de werknemer ze niet aan Harry zelf had verstuurd. De rechtbank betwijfelde dan ook of het ontslag in een nadere procedure stand zou houden. De werknemer had daarom recht op doorbetaling van zijn loon tot het moment dat zijn arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zou eindigen.

Nadat dit opgewaarde verbale stof weer is neergedaald is wel helder dat het doel van respectvolle communicatie niet werd bereikt. Het doel is immers het opbouwen van goede relaties gebaseerd op open communicatie en respect. Het laat daarom weinig aan de verbeeldingskracht over dat in bovenstaande casus de werksfeer tussen de werknemer en de werkgever respectloos blijft en dat die ook niet ‘even’ met een communicatiepilletje is op te lossen. ◀