

Vrijheid van meningsuiting heeft zijn grenzen

In een rechtsstaat bestaat het recht van vrije meningsuiting. Binnen de verhouding werkgever/werknemer kent dat recht zijn beperkingen. Een werkgever heeft met zijn bedrijf een bepaald imago en van werknemers mag verwacht worden dat zij bijdragen aan het uitbouwen en in stand houden daarvan.

Wat een werknemer in zijn vrije tijd doet is weliswaar zijn zaak, doch er zijn grenzen. Een bedrijfsleider in een supermarkt heeft een representatieve functie. Als hij privé bepaalde extreme politieke ideeën uitdraagt, kan dat de 'loop' naar de winkel negatief beïnvloeden. Werkgevers doen er goed aan in een gedragscode (bijvoorbeeld op het gebied van social media) of huishoudelijk reglement werknemers duidelijk te maken welke gedragingen wel en welke niet geaccepteerd worden. Ook is het verstandig in de functiebeschrijving expliciet op te nemen dat een werknemer zich ervan bewust moet zijn dat zijn voorkomen en gedrag het imago van de organisatie van de werkgever negatief kunnen beïnvloeden. En dat dit arbeidsrechtelijk gevolgen kan hebben.

■
'Vreemd dat de "rekening" van onbetamelijk gedrag uiteindelijk alleen bij de werkgever komt te liggen'
 ■

Zo ook in de zaak van de zorgstichting Waalboog (Ecli:NL:RBGEL:2021:4701), gespecialiseerd in complexe (ouderen)zorg en gedragsproblematiek. Werkneemster, cum laude afgestudeerd in biomedische wetenschappen, moest Waalboog ondersteunen in het ontwikkelen van kennisinfrastructuur. Het bestrijden van de coronapandemie maakte daar onderdeel van uit. Betrokkene plaatste echter op LinkedIn artikelen waarin zij in felle bewoordingen de noodzaak van het vaccineren tegen corona bestreed. Ondanks dat haar in gesprekken was duidelijk gemaakt dat zij door die uitlatingen het imago van Waalboog en de geloofwaardigheid van het intern gevoerde beleid beschadigde, bleef zij bij haar

standpunt. Toen mediation ook geen oplossing bood, verzocht Waalboog ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter overwoog dat werkneemster best haar mening over het coronabeleid mocht ventileren, doch het betitelen van personen die — ook bij Waalboog — meewerken aan het coronabeleid als oorlogsmisdadigers en vergelijkingen trekken met de Tweede Wereldoorlog/jodenvervolgning vond de rechter grensoverschrijdend.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgde, doch de werkgever moest wel de wettelijke transitievergoeding van € 4.801,23 betalen. Feitelijk vreemd dat de 'rekening' van onbetamelijk gedrag in onze rechtsstaat uiteindelijk alleen bij de werkgever komt te liggen. Alsof de werknemer aan het in stand houden van die rechtsstaat ook geen bijdrage behoeft te leveren.



Hoor

Karel Leenhouts
Bierman Advocaten

De werkgever moet schade ondervinden door de acties van de werknemer

Ontslagen worden vanwege een mening moet alleen kunnen in uitzonderlijke gevallen. Het Europees Hof heeft in het Herbai-arrest (JAR 2020/18) kaders gegeven hoe om te gaan met vrijheid van meningsuiting als werknemer (aard van de meningsuiting, motieven van de werknemer, schade voor de werkgever, zwaarte van de sanctie). Deze kaders worden ook toegepast in de kwestie bij Waalborg.

Opvallend aan de zaak bij zorgstichting Waalboog is dat de werknemster in een andere procedure succesvol haar non-actiefstelling had aangevochten. Zij mocht dus van de ene rechter wel aan het werk, waarbij ter zitting besproken is dat de werknemster de toonzetting van haar berichten moest aanpassen. Dit heeft zij gedaan en zij is weer aan het werk gegaan.



Wederhoor

Matthijs van de Wetering
CNV Vakmensen

Wat de werknemster niet heeft geholpen, is dat zij op LinkedIn haar berichten verstuurde en dat in haar profiel stond waar ze werkte. Dat de berichten over oorlogsmisdadigers dan wel de vergelijking met de Tweede Wereldoorlog/jodenvervolgving als grensoverschrijdend zijn beoordeeld, is terecht.

■
‘Dat na ontslag een transitievergoeding moet worden betaald, staat sinds 2015 in de wet’
■

Een ander aspect is dat de werkgever schade moet ondervinden door de acties van de werknemer. Volgens de rechter zouden vanwege klachten van collega's de berichten daadwerkelijk schadelijke gevolgen hebben gehad voor de werkgever. Dat kun je betwisten. Verder neemt de rechter het de werknemster kwalijk dat zij niet heeft laten blijken dat haar toonzetting verkeerd was. De werknemster zou geen afstand hebben gedaan van de inhoud daarvan, waardoor zij geen poging heeft gedaan om de schade te herstellen. Dat is zeker arbitrair. Immers, er was gesproken over het aanpassen van de berichten en ze was weer aan het werk.

Ontslag moet een laatste redmiddel zijn, zeker bij een kwestie waarin een werknemer een mening verkondigt. In de kwestie van de Waalborg was de situatie onhoudbaar geworden, maar dan denk ik meer aan ontslag wegens een verstoorde arbeidsrelatie dan aan verwijtbaar handelen.

Dat na ontslag een transitievergoeding moet worden betaald, staat sinds 2015 in de wet. Dat werkgevers roepen dat dit vreemd is, blijft verwonderlijk. Maar ontslag vanwege verwijtbaar handelen treft de werknemer zeker. Het is maar de vraag of er WW wordt toegekend.