

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting GGZ Friesland

Werknemer die zich negatief uitlaat op forum over nieuw roosterbeleid werkgever, handelt in strijd met goed werknemerschap. Geen reden voor ontslag op staande voet

GGZ heeft werknemer op staande voet ontslagen nadat de werknemer ernstige kritiek heeft geuit op het nieuwe beleid met betrekking tot roosteren van pauzes bij de werkgever. GGZ stelt dat werknemer haar doelbewust heeft geschokt door, ondanks herhaalde waarschuwingen en sommaties, structureel denigrerende, respectloze en opruiende teksten op het forum te plaatsen, waarin hij ageerde tegen het nieuwe roosterbeleid. De werknemer vecht het ontslag op staande voet aan.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In het onderhavige geval is de voorzieningenrechter van oordeel dat werknemer met zijn kritische en tot op zekere hoogte ook tendentieuze en cynische uitlatingen, alsmede het continueren van dergelijke uitlatingen na door de werkgever in niet mis te verstane bewoordingen te zijn gesommeerd dergelijke uitlatingen achterwege te laten, de grenzen van het goed werknemerschap heeft opgezocht en zelfs op enkele punten heeft overschreden. Desalniettemin kunnen de gedragingen van werknemer niet de conclusie wettigen dat er sprake is van een dringende reden voor een (rechtsgeldig) ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter dient een werkgever een zekere mate van kritiek van werknemers op het door hem gevoerde beleid te dulden. Het is immers vaste rechtspraak dat werknemers, gelet op het (grond)recht van vrijheid van meningsuiting, kritiek mogen hebben op het door hun werkgever gevoerde beleid. Kritische uitingen van werknemers die gericht zijn op een verandering in de bedrijfsvoering moeten daarom naar het oordeel van de voorzieningenrechter door de werkgever met de nodige tolerantie worden gezien. In het onderhavige geval kent de voorzieningenrechter gewicht toe aan het feit dat de uitlatingen door werknemer zijn gedaan in het kader van een zakelijk verschil van inzicht met GGZ, namelijk ten aanzien van het nieuwe beleid met betrekking tot de rooster- en pauzetijden. Van belang is verder dat de uitlatingen door werknemer binnen de organisatie van GGZ zijn geuit op een forum dat door GGZ zelf in het leven is geroepen, waarmee zij de medewerkers in feite tot het voeren van interne discussies heeft uitgenodigd en voorts dat dit forum slechts voor werknemers van GGZ toegankelijk is en dat werknemer derhalve zijn kritiek niet aan derden (cliënten en andere relaties van GGZ) heeft kenbaar gemaakt. Daarnaast is de voorzieningenrechter van oordeel dat een ontslag op staande voet in dit geval een niet proportionele sanctie is, zeker gelet op het feit dat tegen enkele andere werknemers die zich

op het forum in negatieve zin over het nieuwe beleid hebben uitgelaten, niet een dergelijke verstrekende sanctie is getroffen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-04-2011

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2011:BQ0356

Zaaknummer: 110391 / KG ZA 11-40

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.M. Jansen en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:611 BW en 12 EVRM