

RECHTSPRAAK

Werknemer van Greenpeace die op Facebook stevige uitlatingen doet over protesten in Hong Kong en opmerkingen plaatst over het ontwikkelen van kernwapens, handelt – het recht op vrijheid van meningsuiting in aanmerking genomen – in strijd met goed werknemerschap. Ontbinding (e-grond).

Feiten

Werknemer is bij Greenpeace International in dienst getreden op 5 september 2016. Hij is werkzaam als project finance officer. Werknemer heeft een Facebookaccount, dat alleen zichtbaar is voor vrienden op Facebook. Op zijn Facebookaccount was tot oktober 2019 zichtbaar dat hij werkzaam is bij Greenpeace. Op 24 oktober 2019 ontving Greenpeace een anonieme klacht tegen werknemer. Uit deze klacht bleek dat werknemer (één keer in 2017 en verder in 2019) op Facebook meerdere uitlatingen had gedaan over de protesten in Hong Kong, waaronder ‘Time to kick some asses. We’ve been too nice to these HK terrorists for too long’, ‘Tear gas apparantly isn’t enough for these shameless rioters’ en ‘All of them should burn in hell’. Ook over milieukwesties (‘We are not born to eat to be healthy, or to benefit the environment’) en de ontwikkeling van kernwapens (felicities aan Noord-Korea na een succesvolle test met een waterstofbom) plaatste werknemer in 2017 en 2019 berichten. Greenpeace verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen. Greenpeace stelt daartoe kort gezegd dat een arbeidsrelatie grenzen stelt aan de vrijheid van meningsuiting. Nu Greenpeace onder meer het bevorderen van vrede als missie heeft, hoeft zij niet te accepteren dat werknemer – onder meer – oproept tot agressie en geweld en het ontwikkelen van kernwapens.

Oordeel

De beantwoording van de vraag of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, vergt een afweging tussen het recht van werknemer om zijn mening te uiten tegen de verplichting van werknemer zich als goed werknemer te gedragen. Daarbij zijn in elk geval van belang de aard van de meningsuiting, de motieven van de werknemer, de schade en de ernst van de sanctie. De kantonrechter oordeelt als volgt. De mening van werknemer ten aanzien van de protesten in Hong Kong is zo sterk in strijd met de kernwaarden van Greenpeace dat hij deze als goed werknemer niet publiek had mogen maken. Voor de opmerkingen over het ontwikkelen van kernwapens en het milieu geldt hetzelfde, al zijn die minder stevig aangezet. Hierbij is van belang dat werknemer zijn uitlatingen deed met vermelding op zijn Facebookaccount van Greenpeace als werkgever. Een goede reden om dat op die manier te

doen heeft hij niet gegeven. Werknemer moest van de kernwaarden van Greenpeace ook op de hoogte zijn. Als die kernwaarden al niet van algemene bekendheid zijn, had hij ze in ieder geval moeten kennen, omdat ze in de Code of Conduct van Greenpeace staan. Dat de uitlatingen daadwerkelijk schadelijke gevolgen voor Greenpeace hadden, blijkt al uit het feit dat iemand erover geklaagd heeft. De uitingen van werknemer zijn dan ook – het recht op vrijheid van meningsuiting in aanmerking genomen – in strijd met goed werknemerschap. Werknemer heeft na een gesprek met Greenpeace op 30 oktober 2019 aangegeven zich niet aan de Code of Conduct gebonden te achten en dat hij het gevoel heeft dat hij op sociale media zijn mening over politieke en sociale ontwikkelingen niet mag geven. Dat laatste kan naar het oordeel niet anders begrepen worden dan dat werknemer dit onterecht vond. Bij die stand van zaken kan van Greenpeace in redelijkheid niet langer verlangd worden dat zij het dienstverband voortzet. De arbeidsovereenkomst wordt op de e-grond ontbonden. Het handelen van werknemer is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarvoor is redengevend dat geen sprake is van het doelbewust en rechtstreeks benadelen van Greenpeace. De transitievergoeding (€ 3.679,18 bruto) is dan ook verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:1163

Zaaknummer: 8207899

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: mr. O. van der Kind en J.N. Bethe

Wetsartikelen: