

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond. Werkneemster zorginstelling plaatste berichten op LinkedIn gericht tegen mensen die meewerken aan het vaccinatiebeleid en maakt vergelijking met (oorlogs)misdadigers. Ondanks vrijheid van meningsuiting in strijd met goed werknemerschap.

Feiten

Werkneemster is sinds 7 augustus 2017 in dienst bij Stichting de Waalboog (hierna: De Waalboog). Haar functie is stafmedewerker kennismanagement. De Waalboog is een zorginstelling die gespecialiseerd is in complexe (ouderen)zorg en gedragsproblematiek. Sinds het begin van 2020 heeft de coronapandemie veel invloed op de woon- en leefsituatie binnen De Waalboog. Zij heeft het landelijk beleid voor de bestrijding van deze pandemie gevolgd en op basis daarvan maatregelen genomen, waaronder het vaccineren van zowel cliënten als personeel. Verpleegkundigen binnen De Waalboog voeren het vaccinatiebeleid uit (vaccineren dus zelf). Het doel van de functie van werkneemster bij De Waalboog is het ondersteunen en ontwikkelen van de kennisinfrastructuur van De Waalboog. In de kern gaat het erom of werkneemster door het plaatsen en/of delen van berichten op LinkedIn, in het bijzonder gelet op de toonzetting daarvan, jegens De Waalboog verwijtbaar heeft gehandeld en zo ja, of dat tot ontbinding dient te leiden.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat, zoals werkneemster betoogt, zij recht heeft op vrije meningsuiting. Het recht op vrije meningsuiting is evenwel, ook in de arbeidsrelatie, niet onbegrensd. Het vindt zijn begrenzing in de verplichting van werkneemster om zich als goed werknemer te gedragen. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens heeft in het *Herbai*-arrest (EHRM 5 november 2019, nr. 11608/15, JAR 2020/18) een viertal aspecten benoemd die bij de beoordeling daarvan een rol spelen. Het gaat om de aard van de meningsuiting, de motieven van de werknemer, de schade die de werkgever door de uitingen lijdt en de zwaarte van de opgelegde sanctie.

Aard van de meningsuiting, de motieven en de schade

Grof gezegd heeft werkneemster twee soorten LinkedIn-berichten geplaatst en/of gedeeld. Allereerst gaat het om berichten waarin zij in zijn algemeenheid waarschuwt voor de gevaren van vaccineren tegen COVID-19 met het doel om een discussie te voeren over het vaccinatiebeleid en de wetenschappelijke onderbouwing daarvan. De kantonrechter stelt vast

dat werknemster met deze berichten deel wenst te nemen aan een maatschappelijk debat, waarin zij haar persoonlijke standpunt wil uiten, vanwege haar zorgen over de wereldwijde en nationale aanpak van de COVID-19-crisis. Er zijn geen feiten en/of omstandigheden aangevoerd waaruit blijkt dat werknemster een persoonlijk doel of motief heeft met de uitingen die zij heeft gedaan. Evenmin is gesteld dat sprake is van een persoonlijke wrok of financieel gewin. Tot slot is niet komen vast te staan dat De Waalboog door deze berichten schade heeft geleden. Het plaatsen en/of delen van deze berichten valt daarom onder de vrijheid van meningsuiting en De Waalboog zal dit dus moeten dulden. Werknemster heeft echter ook berichten geplaatst en/of gedeeld die specifiek gericht zijn tegen mensen die meewerken aan het landelijke, en ook door De Waalboog (uit)gevoerde (vaccinatie)beleid, waarin zij deze mensen (oorlogs)misdadigers noemt die persoonlijk aansprakelijk zijn voor hun handelen, waarin vaccineren als genocide wordt bestempeld en/of waarbij zij vergelijkingen trekt met de Tweede Wereldoorlog/jodenvervolgung. Deze uitlatingen kwalificeren niet als gematigd, opiniërend en/of informatief en gericht op kennisdeling en/of uitwisseling van standpunten, zoals zij zelf aanvoert, maar als emotioneel, veroordelend en beledigend. Met het plaatsen van deze berichten heeft werknemster een grens overschreden die niet noodzakelijk was voor het door haar nagestreefde doel, terwijl de inhoud daarvan kwetsend kan zijn of is geweest voor haar eigen collega's. Haar verweer dat zij niet specifiek deze collega's heeft genoemd, kan haar in dit verband niet baten. De kantonrechter ziet niet in waarom collega's die rechtstreeks betrokken zijn bij het vaccinatieprogramma binnen De Waalboog en/of zelf vaccinaties uitvoeren, zich niet aangesproken kunnen voelen. Deze uitlatingen had werknemster als goed werknemer daarom niet publiek mogen maken. Daarbij is van belang dat zij ervoor heeft gekozen om dit te doen op een zakelijk netwerk, waarbij op haar profiel was vermeld dat zij bij De Waalboog werkt. De kantonrechter stelt verder vast dat is geklaagd over de inhoud van de berichten bij De Waalboog. Dit betekent dat de berichten daadwerkelijk schadelijke gevolgen hebben gehad binnen de Waalboog. Het betoog van werknemster dat geen sprake kan zijn van schade omdat zij voldoende afstand heeft gecreëerd tussen haar (privé-)LinkedIn-berichten en De Waalboog gaat alleen hierom al niet op, nog los van de vraag of zij dit tijdig heeft gedaan omdat de berichten immers al enige tijd daarvoor waren geplaatst. De uitingen zijn dan ook – het recht op vrijheid van meningsuiting in aanmerking genomen – in strijd met goed werknemerschap.

De zwaarte van de opgelegde sanctie

Vervolgens is de vraag welke sanctie passend is. Van werknemster mag – gelet op de aard van haar functie en haar opleidingsniveau – worden verwacht dat zij weet hoe zij een inhoudelijk (wetenschappelijk) debat voert. Hoewel niet kan worden vastgesteld dat De Waalboog werknemster heeft aangesproken op de toon die ze hanteerde, had zij hoe dan ook moeten weten dat de beledigende en veroordelende berichten niet in een dergelijk debat thuishoren. Zij had zich bewust moeten zijn van het feit dat dit kwetsend kon zijn voor haar collega's en dat haar keuze om dit op een zakelijk netwerk te doen, waar zich collega's onder haar volgers bevonden, betekende dat zij deze berichten waarschijnlijk zouden lezen. Werknemster heeft daarnaast vanaf het begin dat zij op de berichten is aangesproken, geen bereidheid getoond

om haar handelen aan te passen. Ook niet nadat zij op 22 januari 2021 een officiële waarschuwing had gehad. Zij heeft niet laten blijken dat zij inziet dat zij in een aantal berichten in haar toonzetting te ver is gegaan; ze heeft nooit afstand gedaan van de inhoud daarvan. Daarmee heeft zij ook geen poging ondernomen om de al toegebrachte schade te herstellen. Onder deze omstandigheden kan van De Waalboog in redelijkheid niet langer verlangd worden het dienstverband voort te zetten. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster. De Waalboog heeft erkend dat werkneemster recht heeft op uitbetaling van de wettelijke transitievergoeding. Gelet op een einde van het dienstverband per 1 oktober 2021 zal De Waalboog worden veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding van € 4.801,23.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4701

Zaaknummer: 9169331

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: W.F. Seijbel en M.P.A. Bos

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW