

RECHTSPRAAK

Het ontslag van werknemster wegens uitlatingen op LinkedIn in strijd met het COVID-19 beleid van werkgever is niet een te zware en wel degelijk een te rechtvaardigen sanctie. Het ontslag is een aanvaardbare beperking van de vrijheid van meningsuiting.

Feiten

Werkneemster is op 7 augustus 2017 in dienst getreden bij zorginstelling Stichting de Waalboog (hierna: de Waalboog). Bij e-mail van 16 december 2020 heeft werknemster aan het coronateam en twee leden van de raad van bestuur van de Waalboog kenbaar gemaakt dat zij zich zorgen maakt dat het vaccineren tegen COVID-19 door de Waalboog gestimuleerd wordt en de kritiek hierop onbenoemd laat. Bovendien heeft werknemster verschillende berichten op LinkedIn geplaatst omtrent het COVID-19 beleid. Op 18 december 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. In dit gesprek heeft de Waalboog werknemster erop gewezen dat haar uitingen op LinkedIn haaks staan op het COVID-19 beleid van de Waalboog. Werkneemster is dringend verzocht om te stoppen met haar uitingen via LinkedIn, maar werknemster is daartoe niet bereid gebleken. Op 30 december 2020 heeft de Waalboog werknemster uitgenodigd voor een gesprek op 6 januari 2021. De Waalboog heeft werknemster dringend verzocht om te stoppen met het verspreiden van berichten op LinkedIn omtrent het COVID-19 vaccin die haaks staan op het beleid van de Waalboog. Partijen zijn tot de conclusie gekomen dat zij geen oplossing kunnen bedenken voor de ontstane situatie. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld. De Waalboog heeft werknemster een schriftelijk voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat werknemster op 12 januari 2021 heeft afgewezen. In de brief van 22 januari 2021 heeft de Waalboog werknemster geïnformeerd dat nu zij het voorstel niet heeft geaccepteerd, zij door de bedrijfsarts als arbeidsgeschikt is aangemerkt en berichten blijft plaatsen over de hiervoor bedoelde onderwerpen, zij een officiële waarschuwing krijgt in die zin dat als zij dergelijke berichten blijft plaatsen, dit tot arbeidsrechtelijke maatregelen zal leiden. In dezelfde brief heeft de Waalboog voorgesteld een mediatontraject te starten en heeft zij werknemster op non-actief gesteld. De Waalboog heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding toegewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof moet oordelen of de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden. De discussie tussen partijen ziet met name op de vraag of werknemster een bericht waarin het COVID-19 beleid

wordt vergeleken met de Tweede Wereldoorlog op LinkedIn heeft gepost of gedeeld. Het hof acht het aannemelijk dat werkneemster dat heeft gedaan. Niet gesteld of gebleken is dat werkneemster het oneens is met de inhoud van het bericht dan wel afstand heeft gedaan van de inhoud. Bovendien komen de uitlatingen van het bericht grotendeels overeen met dan wel liggen in het verlengde van andere uitingen die werkneemster heeft gedaan. De leidinggevende van werkneemster heeft op zitting verklaard dat hij het bericht op de LinkedInpagina van werkneemster heeft zien staan. Gelet op het voorgaande is sprake van een onvoldoende gemotiveerde betwisting aan de kant van werkneemster. Vervolgens speelt de vraag of sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. De Waalboog heeft aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat zij zorg dient te dragen voor een goede orde in de onderneming, een veilige werkomgeving en de gezondheid van haar kwetsbare cliënten en medewerkers. Werkneemster beroept zich op haar vrijheid van meningsuiting. Werkneemster was werkzaam in een representatieve functie, hetgeen zij niet heeft meegewogen bij het doen van de bewuste uitingen. Daarnaast heeft zij de uitingen op het platform LinkedIn gedaan, een wereldwijd professioneel platform. Het feit dat werkneemster een persoonlijk account heeft doet er niet aan af dat dit platform een zakelijk platform is waar werkneemster 1.800 contacten op heeft. Werkneemster had moeten begrijpen dat deze uitingen door dit deel van haar contacten als grievend zou kunnen worden ervaren en had zich moeten realiseren dat haar handelwijze een verwezenlijking van het door de Waalboog na te streven doel, een maximale bescherming van haar cliënten en medewerkers, in de weg kon staan. Het handelen van werkneemster levert strijd op met de gedragscode van de Waalboog. De Waalboog volgde daarnaast het COVID-19 beleid van de overheid. De visie van werkneemster staat daar lijnrecht tegenover. Het was de Waalboog gelet op de omstandigheden dan ook toegestaan om werkneemster te vragen zich te onthouden van haar uitlatingen. In dit kader weegt zwaar mee dat de Waalboog een zorginstelling is. Naar het oordeel van het hof is de sanctie van ontslag in de gegeven omstandigheden niet een te zware en wel degelijk een te rechtvaardigen sanctie. Het ontslag moet in dat kader als een legitieme inmenging in dan wel als een aanvaardbare beperking van de vrijheid van meningsuiting worden aangemerkt. Het hof komt tot de conclusie dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Aan werkneemster komt geen billijke vergoeding toe omdat geen sprake is geweest van een ontoelaatbare inperking van de fundamentele vrijheid van werkneemster dan wel een overschrijding van de instructiebevoegdheid van De Waalboog.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:3869

Zaaknummer: 200.302.859

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 10 EVRM