

RECHTSPRAAK

Ontslag voormalig ROC-docente die kritisch boek publiceerde moet opnieuw worden beoordeeld. Sprake van causaal verband tussen publicatie van het boek en het ontslag, waarmee sprake is van een inmenging in het recht op vrijheid van meningsuiting van de docente.

Feiten

Werkneemster is sinds 2009 in dienst bij onderwijsinstelling ROC en sinds september 2010 werkzaam binnen het team Pedagogisch Werk (PW). Werkneemster is lid van de ondernemingsraad. Eind oktober 2018 heeft werkneemster bij ROC aangekondigd dat zij een boek wilde gaan schrijven over haar ervaringen met gepersonaliseerd onderwijs. De directeur en de manager Team Communicatie en Marketing stonden daar positief tegenover. De directeur heeft per brief d.d. 12 november 2019 wel aangegeven dat er wat hun betreft wel een aantal grenzen, voortvloeiend uit de verplichtingen van goed werknemerschap, de Gedragscode en de nieuwe privacywetgeving, aan de vrijheid tot het schrijven van het boek zaten. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat ze het boek zal gaan schrijven. Een jaar later, eind oktober 2019, is het boek verschenen. Collega's uit het team PW hebben zich bij de directeur beklagd over de wijze waarop zij in hun ogen tot de persoon herleidbaar in het boek werden neergezet, waardoor zij zich niet prettig voelen in een samenwerking met werkneemster. Werkneemster is verzocht haar werkzaamheden tijdelijk neer te leggen. Dit heeft werkneemster geweigerd, waarna zij is geschorst. Tegen die (en latere) schorsing(en) heeft werkneemster beroep aangetekend. ROC heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding (zie AR 2020-1096). Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd (zie AR 2021-0493), behalve voor zover daarbij het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen, die beschikking in zoverre vernietigd en aan werkneemster een billijke vergoeding van € 40.000 bruto toegekend. Het hof is van oordeel dat de ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd is en dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt. Anders dan werkneemster stelt, heeft de verstoorde arbeidsverhouding naar het oordeel van het hof niets te maken met haar vrijheid van meningsuiting. Dat zij die heeft, staat buiten kijf en dat ROC die niet heeft ingeperkt staat volgens het hof eveneens vast. Die inperking ziet het hof ook niet in het in deze procedure aan de orde zijnde verzoek van ROC om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Dat verzoek vormt geen reactie op het uiten door werkneemster van haar mening of kritiek op de wijze waarop ROC met onderwijsvernieuwing omgaat, maar op de gevolgen die de inhoud van het boek heeft op de interne verhoudingen en werkrelaties, aldus het hof. Beide partijen hebben beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Principale beroep werkneemster

Onderdeel 1 van het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat de verstoorde arbeidsverhouding van partijen niets te maken heeft met de vrijheid van meningsuiting van werkneemster en dat ROC die vrijheid van meningsuiting niet heeft ingeperkt, ook niet door de indiening van het ontbindingsverzoek. Het onderdeel klaagt onder meer dat het hof hiermee aan werkneemster de door artikel 10 EVRM gegarandeerde vrijheid van meningsuiting heeft onthouden. Het onderdeel betoogt dat de wettelijke bepalingen over ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen vrijbrief mogen vormen om aan werknemers de bescherming van artikel 10 EVRM te onthouden. Zoals het onderdeel met juistheid tot uitgangspunt neemt, valt de publicatie van het door werkneemster geschreven boek onder het mede door artikel 10 EVRM beschermde recht op vrijheid van meningsuiting. Volgens de vaste rechtspraak van het EHRM is van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting niet alleen sprake bij een publicatieverbod, maar ook indien aan een uiting sancties van strafrechtelijke, arbeidsrechtelijke, privaatrechtelijke of tuchtrechtelijke aard worden verbonden. Een verzoek in rechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan als een zodanige sanctie van arbeidsrechtelijke aard worden aangemerkt. Uit de rechtspraak van het EHRM kan worden afgeleid dat bij de beantwoording van de vraag of causaal verband aanwezig is tussen een uiting en een sanctie, moet worden gelet op het geheel van gebeurtenissen vanaf de uiting tot aan het opleggen van de sanctie, in hun onderlinge samenhang. Het hof heeft vastgesteld dat het ontbindingsverzoek een reactie vormt op de gevolgen die de inhoud van het boek heeft voor de interne verhoudingen en werkrelaties. Deze vaststelling laat geen andere conclusie toe – mede in het licht van het geheel van gebeurtenissen vanaf de publicatie van het boek tot aan (eerst) de schorsing van de werkneemster en (vervolgens) de indiening van het ontbindingsverzoek – dan dat causaal verband bestaat tussen de publicatie van het boek en het ontbindingsverzoek, en daarmee dat het ontbindingsverzoek een inmenging in de vrijheid van meningsuiting oplevert in de hiervoor bedoelde zin. Het onderdeel slaagt.

Incidentele beroep ROC

Nu het oordeel van het hof dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden, als gevolg van het slagen van onderdeel 1 van het middel in het principale beroep niet in stand blijft, kan evenmin in stand blijven het daarmee onlosmakelijk verbonden oordeel dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding ter zake van die ontbinding.

De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden en verwijst het geding naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 07-10-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:1402

Zaaknummer: 21/03062

Rechters: M.V. Polak, T.H. Tanja-van den Broek, C.H. Sieburgh, H.M. Wattendorff en A.E.B. ter Heide

Advocaten: E.M. Tjon-En-Fa, S.F. Sagel en I.L.N. Timp

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