

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft vanaf zijn zakelijke e-mailadres meerdere e-mails gestuurd aan leden van de Eerste Kamer en aan een externe relatie van werkgeefster, waarin hij zich kritisch uitlaat over het COVID-19-beleid van de overheid. Ontbinding op de e-grond, geen recht op beperking vrijheid van meningsuiting.

Feiten

Werknemer is op 5 augustus 1991 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van lid directieraad, directeur Chartering. Binnen werkgeefster geldt de Spliethoff Group Code of Conduct. Eind 2020 heeft werknemer vanaf zijn zakelijke e-mailadres meerdere e-mails verstuurd naar verschillende leden van de Eerste Kamer over het coronabeleid van de overheid. Op 22 januari 2021 is werknemer geschorst wegens het bij herhaling overtreden van de de binnen werkgeefster geldende overheids-COVID-instructies en schending van de Code of Conduct. In eerste aanleg heeft werkgeefster verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel een combinatie van deze gronden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft de Code of Conduct en nadere instructies van werkgeefster, waaronder het door haar opgestelde coronavirusprotocol overtreden door zijn opstelling en uitlatingen inzake het coronavirus, ondanks herhaaldelijk te zijn gewaarschuwd. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer zodat aan hem een transitievergoeding van € 256.255,80 bruto wordt toegekend. Werknemer gaat in hoger beroep en verzoekt om herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft vanaf zijn zakelijke e-mailadres meerdere e-mails gestuurd aan leden van de Eerste Kamer en aan een externe relatie van de werkgeefster, waarin hij zich kritisch uitlaat over het COVID-19-beleid van de overheid. Op grond van de criteria uit het *Herbai*-arrest van het Europese Hof (EHRM 5 november 2019, 11608/15, JAR 2020/18) wordt nagegaan of en in hoeverre de vrijheid van meningsuiting in de arbeidsrelatie kan worden ingeperkt.

Aard van meningsuiting

Werknemer heeft de e-mails aan Eerste Kamerleden verstuurd vanaf zijn zakelijke e-mailadres in zijn hoedanigheid als werknemer en bestuurder van werkgeefster, terwijl zijn

uitlatingen recht tegenover het door werkgeefster gevolgde COVID-beleid van de overheid staan. Van werknemer had als goed werknemer mogen worden verwacht dat hij zich zou onthouden van provocerende uitlatingen.

Motieven van de werknemer

Uit de e-mails van werknemer aan Eerste Kamerleden kan worden afgeleid dat deze e-mails vooral waren gelegen in de persoonlijke overtuiging dat de door de overheid gehanteerde coronamaatregelen te vergaand en in strijd met fundamentele (grond)rechten waren. Werkgeefster heeft hem geenszins verboden om die mening in de privésfeer te uiten; het is hem (enkel) niet toegestaan om dat te doen in zijn hoedanigheid als werknemer en bestuurder van werkgeefster.

Schade die de werkgeefster lijdt

Het hof acht aannemelijk dat werkgeefster reputatieschade heeft geleden door de e-mails die werknemer in zijn hoedanigheid als werknemer en bestuurder van werkgeefster aan verschillende leden van de Eerste Kamer heeft gestuurd.

Zwaarte van de sanctie

Nadat werknemer eind 2020 meerdere e-mails aan leden van de Eerste Kamer heeft verstuurd over het COVID-19-beleid van de overheid, heeft werkgeefster hem bij verschillende brieven gewaarschuwd voor zijn uitlatingen in strijd met de COVID_instructies richting (onder meer) derden. Ook is hij gewezen op de mogelijke consequenties indien hij niet zou stoppen met dit bedrag. Onder deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat een op dat handelen volgend ontbindingsverzoek te zwaar is in verhouding tot de overtreding.

Geconcludeerd wordt dat de beperking door werkgeefster van het recht van de werknemer om zijn mening op deze manier te uiten geoorloofd is. Met zijn uitlatingen heeft werknemer gehandeld in strijd met het beginsel van goed werknemerschap als bedoeld in artikel 7:611 BW alsmede met de interne regels van werkgeefster. Ook leveren de uitlatingen van de werknemer een redelijke grond voor ontbinding op, gelegen in verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1469

Zaaknummer: 200.310.887/01

Rechters: A.S. Arnold, G.C. Boot en F.J. van de Poel

Advocaten: E.E.V. Sweebe en R.G. Prakke

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en