

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. Greenpeace hanteert een Code of Conduct, waarin onder meer de kernwaarden van Greenpeace staan opgenomen. 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 over 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 (felicaties aan Noord-Korea na een succesvolle test met een waterstofbom) plaatste werknemer in 2017 en 2019 berichten. Greenpeace heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen met toekenning van een transitievergoeding van € 3.679,18. De uitingen van werknemer waren volgens de kantonrechter – het recht op vrijheid van meningsuiting in aanmerking genomen – in strijd met goed werknemerschap. Werknemer heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld en het hof primair verzocht de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer en overweegt daartoe als volgt. Het gaat hier om 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: (i) de aard van de meningsuiting, (ii) de motieven van de werknemer, (iii) de schade die de werkgever dientengevolge lijdt en (iv) de zwaarte van de opgelegde sanctie.

(i) de aard van de meningsuiting

De wederzijdse verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst worden in dit geval mede ingekleurd door het feit dat Greenpeace een werkgever is met een sterke politieke, ideologische en maatschappelijke visie. De *mission statement* van Greenpeace is bescherming van het milieu en het streven naar vrede. Deze ‘gekleurdheid’ brengt met zich dat werknemer, zowel binnen zijn werk als daarbuiten, zich rekenschap dient te geven van deze kernwaarden van Greenpeace. Dit geldt ook waar werknemer zich op een besloten Facebookgroep uitlaat over onderwerpen die maatschappelijk in de belangstelling staan en waar hij dit doet op een forum waar Greenpeace vermeld stond als zijn werkgever.

(ii) de motieven van de werknemer

Het hof overweegt dat werknemer uitsluitend persoonlijke en emotionele motieven – samenhangend met zijn Chinese achtergrond – had voor het doen van zijn uitlatingen, zodat hem een lager beschermingsniveau toekomt waar het de eerbiediging van zijn recht op vrijheid van meningsuiting betreft.

(iii) de schade die de werkgever lijdt

Ten aanzien van de mogelijke schade als gevolg van de uitlatingen van werknemer voor Greenpeace heeft Greenpeace onweersproken gesteld dat zij voor haar bestaan volledig afhankelijk is van donateursgelden, en daarmee van haar maatschappelijke geloofwaardigheid. Deze geloofwaardigheid komt in het gedrang wanneer werknemers van Greenpeace zich in het openbaar uiten op een wijze die niet verenigbaar is met de kernwaarden van Greenpeace. Aannemelijk is dat Greenpeace financiële- en/of reputatieschade heeft geleden.

(iv) de zwaarte van de opgelegde sanctie

Werknemer heeft expliciet het standpunt ingenomen dat hij toepasselijkheid van en gebondenheid aan de Code of Conduct ontkent en dat zijn uitlatingen volgens hem niet kwalificeren als een schending van de Code of Conduct. Aan werknemer moet worden toegegeven dat in geval van overtreding van de Code of Conduct in het algemeen volstaan kan worden met bijvoorbeeld het geven van een waarschuwing, maar gelet op voornoemde opstelling van werknemer is de beslissing van Greenpeace om het dienstverband met werknemer te willen beëindigen begrijpelijk en hoefde zij niet met een lichtere sanctie te volstaan.

Conclusie

Gelet op het voorgaande oordeelt het hof dat de uitingen van werknemer – het recht op vrijheid van meningsuiting in aanmerking nemend – in strijd zijn met het goed werknemerschap. Dit gegeven in combinatie met het feit dat werknemer niet bereid was zich (alsnog) aan de Code of Conduct te conformeren, levert verwijtbaar handelen op. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1228

Zaaknummer: 200.277.279/01

Rechters: T.S. Pieters en R.J.M. Smit

Advocaten: J.N. Bethe, mr. O. van der Kind en I.A. Haanappel-van der Burg

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onder e BW, 7:671b BW en 7:683 BW