

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van docente die kritisch boek publiceert is inbreuk op haar vrijheid van meningsuiting.*Feiten*

Werkneemster is sinds 2009 in dienst bij een onderwijsinstelling en sinds september 2010 werkzaam binnen het team Pedagogisch Werk. Werkneemster is lid van de ondernemingsraad. Eind oktober 2018 heeft werkneemster bij werkgeefster 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 van werkneemster 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. Het beroep tegen de eerste twee (aansluitende) schorsingen is gegrond verklaard en het beroep tegen de (aansluitende) derde schorsing ongegrond. Er heeft vervolgens een mediationtraject plaatsgevonden. Hierbij hebben geen gesprekken met de collega's van werkneemster die zich over het boek hebben beklagd plaatsgevonden. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond onder toekenning van een transitievergoeding. Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft vervolgens die beslissing bekrachtigd, maar haar daarbij wel een billijke vergoeding van € 40.000 bruto toegekend. De Hoge Raad heeft die beslissing van het hof vernietigd en de zaak verwezen naar het Hof 's-Hertogenbosch. Een van de argumenten daarbij was dat het verweer van de lerares, dat de ontbinding van de overeenkomst een inbreuk was op haar vrijheid van meningsuiting, (opnieuw) beoordeeld moest worden. Werkneemster heeft het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst ingetrokken.

Oordeel

Uitgangspunten voor dit hof zijn dat de publicatie van het boek onder het mede door artikel 10 EVRM beschermde recht op vrijheid van meningsuiting valt, dat er causaal verband bestaat tussen de publicatie van het boek en het ontbindingsverzoek en dat daarmee het onderhavige

ontbindingsverzoek een inmenging in de vrijheid van meningsuiting oplevert. Het hof dient vervolgens te beoordelen of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het licht van artikel 10 EVRM een toelaatbare of een ontoelaatbare inmenging in/beperking van werknemers vrijheid van meningsuiting is. Hoe dit moet worden toegepast in een arbeidsverhouding heeft het EHRM verduidelijkt in het arrest *Herbai/Hongarije* aan de hand van vier criteria, namelijk (i) de aard van de meningsuiting, (ii) de motieven van de werknemer voor de uiting, (iii) de schade die de werkgeefster door de uiting heeft geleden en (iv) de zwaarte van de door werkgeefster opgelegde sanctie. Alles afwegende, waarbij het hof de interne commotie op de school en de opgave waarvoor het schoolbestuur zich als gevolg daarvan gesteld zag niet uit het oog verliest, concludeert het hof dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer een ontoelaatbare beperking op haar vrijheid van meningsuiting is. Het boek is een kritische, maar geen beledigende beschouwing en er is niet gebleken van aperte onwaarheden. Met het boek was bovendien een algemeen belang gediend en het boek is niet 'provocerend' te noemen. Dat de media interesse toonden voor deze zaak, komt met name omdat werkgeefster is overgegaan tot ontslag van werknemer. Gelet op het belang van de vrijheid van meningsuiting is het hof van oordeel dat werkgeefster zich meer had kunnen en moeten inspannen om de verhoudingen tussen werknemer en de volgens werkgeefster gekwetste collega's te normaliseren. De aangedragen omstandigheden rechtvaardigen naar het oordeel van het hof niet de door werkgeefster gekozen weg van sanctionering door middel van schorsing en ontbindingsverzoek. Het hof oordeelt dan ook dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Het hof zal partijen in de gelegenheid stellen zich schriftelijk (nader) uit te laten over de hoogte van deze billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3713

Zaaknummer: 200.326.054_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van der Schoor

Advocaten: W.E. Pors en V.N. van Waterschoot

Wetsartikelen: 10 EVRM, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW