

# Grenzen aan vrijheid van meningsuiting voor werknemers



**Het conflict tussen Israël en de Palestijnen, corona, de verkiezingsuitslag. Het zijn enkele voorbeelden van maatschappelijke kwesties die kunnen leiden tot heftige emoties en stevige uitlatingen op de werkvloer en via social media. En dan zijn er ook nog werknemers die zich negatief uitlaten over hun eigen werkgever. Zo'n uiting kan leiden tot onrust en schade bij de organisatie. Hoe kunt en mag u daar als werkgever mee omgaan in het licht van het grondrecht van de vrijheid van meningsuiting?**

De vrijheid van meningsuiting is vastgelegd in artikel 7 van de Grondwet en artikel 10 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Dit laatste artikel speelt in rechtszaken een grote rol bij de vraag of een werkgever mag optreden tegen een in zijn ogen schadelijke meningsuiting.

Mondelinge uitlatingen, posts of likes op social media en publicaties zijn in principe allemaal vormen van beschermde meningsuiting. Het grondrecht staat voorop, waardoor kritiek en ook controversiële meningen worden beschermd; een werkgever mag zijn werknemers daarin niet zomaar beperken. Maar er zijn wel grenzen. De werknemer mag met zijn uitlatingen de belangen van de werkgever, inclusief die van collega-werknemers, niet schaden.

**Er zijn geen harde regels te geven over wat een werknemer mag zeggen**

### **Ontslag door verstoorde arbeidsrelatie**

De aanleiding voor dit artikel is het vervolg op de veelbesproken ontslagprocedure van de ROC-docente die letterlijk een boekje over het onderwijssysteem binnen haar onderwijsinstelling opendeed. De rechter ontbond haar arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. In 2022 oordeelde de Hoge Raad echter dat de lagere rechters hadden verzuimd om te toetsen of het ontslag als sanctie op die meningsuiting via het boek, wel mocht.

Eind 2023 heeft Gerechtshof Den Bosch vervolgens geoordeeld dat er inderdaad sprake was van een ontoelaatbare inmenging door de werkgever in de vrijheid van meningsuiting van de docente door te streven naar ontslag. Inmiddels wil de werkneemster ook niet meer terugkomen en zal de gerechtelijke procedure in 2024 eindigen met toekenning van een (forse) billijke vergoeding aan haar.

### **Geen harde regels**

Deze zaak laat zien dat er geen harde regels zijn te geven voor werkgevers over wat een werknemer, al dan niet via social media, mag zeggen. Uit de rechtspraak zijn voor werkgevers wel enkele hoofdlijnen te halen. Tegen belediging en discriminatie van de werkgever of collega's kan altijd worden opgetreden. Als werkgever heeft u immers te waken voor uw eigen reputatie én moet u vanuit de Arbowet zorgen voor een veilige werkplek voor alle werknemers. Dat betekent dat iedere werknemer zich veilig moet voelen om een mening te uiten.

U kunt zelf al wel in zekere zin duidelijkheid bieden door een passend beleid te hebben en dit consequent te handhaven. Denk aan het duidelijk verwoorden van de kernwaarden van de organisatie in een gedragscode en aan een socialmediabeleid. Daarin kunt u opnemen dat werknemers IT-systemen, e-mails en social media niet mogen gebruiken op een manier die onethisch of illegaal is, of die de organisatie of haar business(relaties) en werknemers in verlegenheid kan brengen.

## Door de werkgever zal een afweging van belangen moeten worden gemaakt

### Context van arbeidsrelatie

In de Europese rechtspraak over de vrijheid van meningsuiting is bepaald dat uitingen in de arbeidsrelatie wel eerder kunnen worden beperkt dan in een andere context. Dat hangt samen met de vertrouwensband, de eisen van loyaliteit en geheimhouding die verbonden zijn aan de arbeidsrelatie.

In een concreet geval zal door de rechter, maar eerst door de werkgever die een sanctie overweegt, een afweging van belangen moeten worden gemaakt. Aan de ene kant het belang van de werknemer om uiting te geven aan zijn gedachten en gevoelens en aan de andere kant het vaak commerciële belang van de werkgever om door de uiting geen schade te lijden.

Hierbij geeft de rechtspraak wel enige richting, zoals met name volgt uit het zogenoemde Herbai-arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) uit 2019. Daarin zijn een aantal factoren genoemd die een werkgever en uiteindelijk rechter helpen bij de vraag of de werkgever via een arbeidsrechtelijke sanctie een inbreuk mag maken op de uitingsvrijheid.

### Factoren

U kunt aan de hand van de volgende factoren zelf al een redelijke inschatting maken of, en beargumenteren waarom, een inperking van het recht op de vrijheid van meningsuiting via een arbeidsrechtelijke sanctie gerechtvaardigd is:

#### 1 De aard van de meningsuiting

Het uiten van kritiek op uw organisatie door de werknemer is in principe toelaatbaar, op voorwaarde dat de werknemer de fatsoensgrenzen niet overschrijdt. Beledigende en provocerende uitlatingen zijn van een andere orde. Relevant is welk medium is gebruikt, welk bereik dat heeft en of daarop zichtbaar is dat de werknemer in dienst is van uw organisatie.

#### 2 De motieven van de werknemer

Rechters bekijken of de werknemer vanuit een publiek belang of bedrijfsbelang iets aan de orde stelt, of alleen vanwege persoonlijke motieven handelt (zoals een werknemer die ten laste van de werkgever complottheorieën over coronavaccins verspreidde). Uitingen die gericht zijn op persoonlijk gewin of rancuneuze uitingen kunnen makkelijker worden beperkt.

#### 3 De schade voor de werkgever

Ga na of uw organisatie (mogelijk) schade lijdt. Denk aan commerciële schade als klanten die vertrekken door bepaalde uitlatingen van de werknemer of onrust door het (dreigende) vertrek van collega's. Zorg ervoor dat u dit kunt hardmaken.

#### 4 Het type organisatie

In een fabriek kan het effect van een bepaalde meningsuiting anders zijn dan bij een bekende voetbalclub als werkgever. De aard van de werkgever – het type organisatie en hoe de organisatie in de maatschappij staat – speelt dus ook een rol bij de vraag of er mogelijke schade is en kan worden opgetreden.

#### 5 De zwaarte van de sanctie

Ontslag geldt arbeidsrechtelijk als zwaarste sanctie en kan een afschrikwekkend effect hebben op andere werknemers die hun mening willen uiten. Vaak is het verstandiger om eerst op te treden met een waarschuwing of berisping. Bij herhaling kunt u overwegen om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het meest vergaande middel is een ontslag op staande voet. Deze ontslagvorm is bedoeld voor extreme gevallen, waarbij de werknemer zich bijvoorbeeld schuldig heeft gemaakt aan discriminatie.

## Harde regels over het beperken van de uitingsvrijheid van de werknemer zijn er niet

### Conclusie

De conclusie is dat in de context van de arbeidsrelatie werknemers niet alles mogen zeggen of schrijven. Harde regels over het beperken van de uitingsvrijheid van de werknemer zijn er niet. Wel zijn er zoals gezegd grenzen waar een werknemer rekening mee moet houden als hij een sanctie van u wil voorkomen.

Een belangrijke rol spelen de bedrijfsbelangen, inclusief die van collega's en klanten, mede in relatie tot de kernwaarden van uw organisatie. Het hebben en consequent hanteren van een reglement rondom het gebruik van IT-systemen en uitingen (via social media) helpt u bij het rechtsgeldig kunnen optreden tegen schadelijke uitlatingen van werknemers.



Gebruik bijvoorbeeld onze [Gedragscode omgaan met social media](#). Ook downloadt u hier een [voorbeeldregeling voor e-mail- en internetgebruik](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Koen Vermeulen, advocaat bij [GMW advocaten](#), e-mail: [k.vermeulen@gmw.nl](mailto:k.vermeulen@gmw.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)