



## **Beschuldigingen en beweringen over de voormalig werkgever. Mag dat?**

**Vandaag (woensdag 1 maart 2017) is het Nationale Complimenten dag, maar niet iedereen zal hier een boodschap aan hebben. Het lijkt onwaarschijnlijk dat de werknemer en de werkgever in deze zaak elkaar nog een pluim geven.**

### **Wat was er aan de hand?**

Werknemer is in dienst getreden bij een school, laatstelijk in de functie als docent. Werknemer verzoekt de school tweemaal om toekenning van een zogenaamd 'entreerecht'. Entreerecht is een in de CAO opgenomen tijdelijke bevorderingsmethodiek waaraan voorwaarden zijn verbonden. Het verzoek van werknemer werd eerst afgewezen en daarna met terugwerkende kracht aangeboden, onder de voorwaarde dat werknemer zich zou inspannen om de – kennelijk verstoorde - verhoudingen tussen hem en zijn collega-docenten te normaliseren. Werknemer wenste het aanbod alleen te accepteren onder de door hem gestelde voorwaarden, waarop het aanbod door de school werd ingetrokken.

Vervolgens beschuldigt werknemer de school bij de Onderwijsinspectie van slecht werkgeverschap en wijst op het mogelijk ontbreken van bevoegdheden bij docenten in zijn sectie. Als gevolg hiervan heeft de school werknemer een laatste waarschuwing gegeven. Werknemer trekt zich er niets van aan en schrijft de Onderwijsinspectie vervolgens over een zogenaamde angstcultuur die heerst binnen de organisatie van de school. Hierop wordt hij geschorst door de school. Kort na zijn schorsing stuurt werknemer een e-mail aan alle docenten met als onderwerp: 'schrikbewind, pesterijen en onbevoegde docenten voor de klas'.

De relatie tussen werknemer en de school was op zijn zachtst gezegd geen gelukkig huwelijk. Op 29 juni 2015 werd de arbeidsovereenkomst op verzoek van de school door de kantonrechter ontbonden, zonder werknemer een vergoeding toe te kennen. De kantonrechter overwoog onder andere dat het werknemer valt aan te rekenen dat een verschil van mening over de regeling van het entreerecht zodanig is geëscaleerd dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan. Na de ontbindingsbeschikking ging werknemer (hierna: 'ex werknemer') door met het publiekelijk uiten van beschuldigingen aan het adres van de school. Op Facebook, in het Noord Hollands Dagblad en op websites werden berichten geplaatst. Onder meer over zijn – naar eigen zeggen – onrechtmatige ontslag, de heersende angstcultuur en het verwijtbaar en strafbaar handelen van de school. Ook medewerkers van de school werden (privé) door hem benaderd.

De school vindt de weinig complimenteuzen uitlatingen schadelijk en is het zat. Zij vraagt de rechter om de ex werknemer te gebieden hiermee te stoppen. De ex werknemer acht zijn

recht op vrijheid van meningsuiting van groter belang dan de ingeroepen rechten door de werkgever. Hij stelt dan ook door te gaan met zijn uitingen.

### **Wat vindt de rechter?**

De voorzieningenrechter overweegt dat het in deze zaak gaat om de botsing van twee fundamentele rechten. Enerzijds het recht van de school op bescherming van de eer en goede naam en op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en anderzijds het recht van de ex werknemer op de vrijheid van meningsuiting.

De voorzieningenrechter is van mening dat geen van de zaken die door ex werknemer aan de orde worden gesteld – onbevoegde docenten, angstcultuur, slecht werkgeverschap en/of strafbaar handelen – concreet zijn gemaakt of door deugdelijk onderzoek worden gedragen. Het hoeft geen betoog dat de publicatie van een krantenartikel schadelijk is voor de school aldus de voorzieningenrechter. De voorzieningenrechter concludeert dat de aantijgingen van de ex werknemer slechts lijken te zijn ingegeven door rancune over hoe hij door de school is behandeld. De aard, ernst en intensiteit van de aantijgingen zijn zodanig dat het recht van de school op bescherming van de goede naam moet prevaleren boven het recht op vrijheid van meningsuiting. De gevraagde maatregelen door de werkgever zijn gepast, vooral nu ex werknemer heeft laten weten hoe dan ook door te zullen gaan met zijn uitingen.

De voorzieningenrechter gebiedt ex werknemer om binnen 48 uur zijn publicaties en/of berichtgevingen omtrent de school en de aldaar werkzame personen te verwijderen en gedurende twee jaar verwijderd te houden. Daarnaast wordt ex werknemer verboden gedurende twee jaar na heden om mondeling of schriftelijk uitlatingen te doen, waarin hij één of meer personen gelieerd aan de school van onrechtmatigheden en/of strafbaar handelen beschuldigt dan wel suggereert dat daarvan sprake is geweest.

### **Conclusie**

De rechter vindt de vrijheid van meningsuiting een groot goed, maar het kent wel grenzen. Werkgevers hoeven dus niet alles te accepteren. Zeker niet als dit gedrag schadelijke gevolgen heeft, zoals bijvoorbeeld voor de goede naam van een school.  
Vindplaats: ECLI:NL:RBNHO:2016:3371.