

Vrijheid van meningsuiting versus werkgeversbelang: hoe ver mag een werkgever gaan?

SBT-legal blog 18-02-2025

Op social media je mening geven over maatschappelijke kwesties: het is een recht dat in Nederland stevig verankerd is. Maar wat als je werkgever daar problemen mee heeft? Dat was de kern van een recente rechtszaak¹ waarin een Palestijnse werknemer werd ontslagen voordat hij überhaupt zijn eerste werkdag had gehad. De rechtbank oordeelde dat dit proeftijdontslag discriminatoir was. Hoe zit dat precies? Wat betekent deze zaak voor werkgevers en werknemers? En waar ligt de grens tussen meningsuiting en professionele verantwoordelijkheid?

De zaak: ontslag na LinkedIn-berichten

De werknemer van Palestijnse afkomst in kwestie had, tijdens zijn verblijf als vluchteling in Turkije, een arbeidsovereenkomst gesloten met een Nederlands techbedrijf en zou als Frontend Engineer aan de slag gaan. Terwijl hij zich voorbereidde op zijn vertrek naar Nederland, plaatste hij op LinkedIn meerdere berichten over het conflict tussen Israël en Palestina. Hij gebruikte bewoordingen zoals 'to hell with Israel' en 'long live the resistance'. Het bedrijf sprak hem hierop aan, maar hij bleef doorgaan met posten. Vervolgens besloot de werkgever de arbeidsovereenkomst te beëindigen, nog voordat de werknemer in Nederland was aangekomen.

De werkgever beriep zich op de proeftijdregeling en stelde dat de uitingen van de werknemer in strijd waren met de bedrijfswaarden en een gevoel van onveiligheid creëerden binnen het team. Daarop werd ook de aanvraag voor zijn verblijfsvergunning als kennismigrant ingetrokken, wat de werknemer dwong asiel aan te vragen.

Wat zegt de rechter?

De rechter oordeelde dat het ontslag niet rechtsgeldig was. Het bedrijf had de werknemer ontslagen op basis van zijn politieke overtuiging, wat in strijd is met de Algemene wet gelijke behandeling en het arbeidsrecht. Hoewel een werkgever in de proeftijd in principe een arbeidsovereenkomst zonder opgaaf van reden kan beëindigen, geldt een uitzondering wanneer de opzegging discriminerend is.

De belangrijkste overwegingen van de rechter:

1. **Vrijheid van meningsuiting** – De werknemer mocht van zijn werkgever LinkedIn gebruiken voor zowel werkgerelateerde als persoonlijke uitingen. Hij had dus het recht om zijn politieke standpunten te delen.
2. **Discriminatie op basis van politieke gezindheid** – De rechtbank vond dat het ontslag voortkwam uit de mening van de werknemer over het Israëlisch-Palestijnse conflict. Dit wordt gezien als verboden onderscheid op grond van politieke overtuiging.
3. **Gebrek aan duidelijke communicatie** – De werkgever had de werknemer niet expliciet en concreet gewaarschuwd dat zijn LinkedIn-gebruik gevolgen kon hebben voor zijn baan.
4. **Grote impact voor de werknemer** – Het intrekken van de verblijfsvergunning had ernstige gevolgen, zoals het moeten aanvragen van asiel en verlies van de kans om als kennismigrant in Nederland te werken.

De gevolgen: een dure les voor de werkgever

De rechter kende de werknemer een billijke vergoeding toe van €40.000, een schadevergoeding van €5.591 en de proceskosten. Een kostbare zaak dus voor de werkgever. Maar misschien nog belangrijker: de reputatieschade en het signaal dat dit naar andere werknemers uitzendt.

¹ Rb. Amsterdam, 1 november 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:6954.

Wat kunnen werkgevers en werknemers hiervan leren?

Voor werkgevers:

- **Duidelijk social media beleid:** Zorg ervoor dat je een helder social media beleid hebt waarin wordt omschreven wat wel en niet acceptabel is.
- **Weeg meningsuiting zorgvuldig af:** Niet elke politieke uiting op social media is direct schadelijk voor het bedrijf. Het volledig verbieden van uitingen kan juridisch niet standhouden.
- **Geef concrete waarschuwingen:** Als je als werkgever bezwaren hebt tegen het gedrag van een werknemer, zorg er dan voor dat je dit expliciet en schriftelijk communiceert.

Voor werknemers:

- **Vrijheid van meningsuiting is niet absoluut:** Ook al heb je het recht om je mening te uiten, het kan in bepaalde situaties wel gevolgen hebben voor je werk.
- **Wees bewust van de impact:** Zeker in internationale bedrijven met diverse teams kunnen politieke statements leiden tot spanningen.
- **Ken je rechten:** Een werkgever mag je niet ontslaan op basis van je politieke overtuiging. Als dit gebeurt, zijn er juridische stappen die je kunt ondernemen.

Conclusie

Deze zaak laat zien dat de grens tussen vrijheid van meningsuiting en de belangen van een werkgever soms dun is. Werkgevers moeten zich bewust zijn van de juridische grenzen bij het ingrijpen in het social media-gebruik van werknemers. Tegelijkertijd moeten werknemers beseffen dat hun online gedrag impact kan hebben op hun werk. De sleutel ligt in duidelijke communicatie, wederzijds begrip en een transparant beleid.

Heb je vragen over arbeidsconflicten, ontslagzaken of beleid rondom social media en vrijheid van meningsuiting op de werkvloer? Neem gerust contact met mij op. Ik help je graag verder met helder advies en praktische oplossingen!

Sanne Baalhuis – Timmermans
Advocaat arbeidsrecht

 Sanne.baalhuis@sbt-legal.nl

 030 401 04 78 (tijdens kantooruren)

 06 51 21 95 11 (ook buiten kantooruren bereikbaar)

Interesse in een arbeidsrecht-abonnement? Al vanaf €99 per maand bent u, of is uw organisatie, verzekerd van direct, professioneel en hands-on arbeidsrechtelijk advies. Wilt u meer weten? Neem vrijblijvend contact met mij op.*

**Tarief exclusief BTW.*