

# Nieuwsbrief

## Bedrijfsjuridische berichten

# Bb

2 oktober 2025/nr. 19

### Mededingings- en ordeningsrecht

- 57 Hoe zit het ook alweer met ... de nietigheid van verboden kartelafspraken? / p. 219  
*Mr. L.E.J. Korsten*

### Ondernemingsrecht

- 58 De Wagevoe in de praktijk: eerste ervaringen met de vernieuwde geschillenregeling / p. 221  
*Mr. D.M.H. de Leeuw*

### Contractenrecht

- 59 Tussentijdse opzegging van de overeenkomst van opdracht voor bepaalde tijd en een veelgehoorde misvatting / p. 225  
*D. van Rein*

### Arbeidsrecht

- 60 De Hoge Raad over vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding / p. 228  
*Mr. A.W. Haverkort & mr. A.D. Klaver*

# De Hoge Raad over vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding

Bb 2025/60

Op vrijdag 11 juli 2025 heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan in een zaak waarin de arbeidsovereenkomst van een universitair docent was ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (HR 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140). De universitair docent stelde, kort gezegd, dat de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst het gevolg was van een door haar gepubliceerd essay. In dit artikel bespreken de auteurs het recht op vrijheid van meningsuiting, het arrest van de Hoge Raad, een eerder arrest van de Hoge Raad over vrijheid van meningsuiting en het belang van de rechtspraak voor de praktijk.

## 1. Recht op vrijheid van meningsuiting

Het recht op vrijheid van meningsuiting is vastgelegd in artikel 10 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Dit recht komt nogal eens aan bod in arbeidsrechtelijke procedures, voornamelijk op het moment dat een werkgever wil optreden tegen uitingen van een werknemer die de werkgever schadelijk acht.<sup>2</sup> Dit optreden van een werkgever kan strijdig zijn met het recht op vrijheid van meningsuiting van een werknemer. Volgens vaste rechtspraak wordt dit getoetst op basis van drie stappen. Ten eerste wordt beoordeeld of sprake is van een uiting die valt onder het recht op vrijheid van meningsuiting. Hieraan wordt, zo volgt uit de rechtspraak, al snel voldaan. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van een inmenging op dit recht op vrijheid van meningsuiting. Hiervan kan sprake zijn als aan een uiting een sanctie van (onder andere) arbeidsrechtelijke aard wordt verbonden (en er dus sprake is van causaal verband tussen uiting en sanctie).<sup>3</sup> Daarover heeft de Hoge Raad zich op 11 juli 2025 uitgelaten.

Tot slot moet worden beoordeeld of die inmenging als ontoelaatbaar geldt in arbeidsverhoudingen.<sup>4</sup> Dit wordt doorgaans getoetst aan de hand van vier factoren, te weten: de aard van de meningsuiting, de motieven van de werknemer,

de schade die de werkgever door de uitingen lijdt en de zwaarte van de opgelegde sanctie.<sup>5</sup>

## 2. Arrest Hoge Raad juli 2025

De Hoge Raad heeft zich in het arrest van 11 juli 2025 uitgelaten over de vraag of de verzochte ontbinding verband hield met een door de werknemer gepubliceerd essay en daarmee of sprake was van een inmenging in het recht op vrijheid van meningsuiting. In deze zaak ging het om het ontslag van een universitair docent. De docent was werkzaam op de Faculteit Economie en Bedrijfseconomie van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Op basis van het loopbaanbeleid van de faculteit kon de docent, na een positief advies van de Commissie Interne Promoties (CIP) doorgroeien. In 2015 maakte de docent voor het eerst promotie, waarbij zij van de CIP een belangrijk aandachtspunt meekreeg: meer publiceren in wetenschappelijke tijdschriften.

Na de promotie ontstond discussie over de verdere doorgroei van de docent. Zij sprak openlijk uit een hogere functie te ambiëren. Haar leidinggevende was daarover positief, maar gaf aan dat er op dat moment nog onvoldoende invulling was gegeven aan het eerdergenoemde aandachtspunt. De verhoudingen verslechterden in 2018 drastisch toen de docent haar leidinggevende per brief beschuldigde van seksdiscriminatie en "scientific harassment", als gevolg van het feit dat zij nog niet was bevorderd. Een onderzoek wees die beschuldigingen van de hand, maar de docent trok de beschuldigingen niet in. Bemiddelingspogingen en andere pogingen van de leidinggevende tot het voeren van gesprekken liepen op niets uit.

In juni 2019 publiceerde de docent een kritisch essay in een internationaal wetenschappelijk tijdschrift. In het stuk uitte zij fundamentele kritiek op de diversiteitsregelingen in de academie. In het essay werd onder andere verwezen naar praktijken binnen haar eigen faculteit. Dit leidde binnen de vakgroep tot onrust; verschillende hoogleraren voelden zich persoonlijk geraakt door de bewoordingen in het essay. In de jaren die volgden probeerden de faculteit en de RUG de situatie op te lossen, waarbij de docent alsnog met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 werd bevorderd tot de door haar geambieerde hogere positie. Daaraan werden wel voorwaarden verbonden, waaronder mediation en coaching gericht op de soft skills. De docent wilde hier niet in meegaan en uiteindelijk is, na het volgen van een mediationtraject en pogingen tot herplaatsing, door de RUG een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst op grond van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding (g-grond). De docent ging in hoger beroep. Zij

1 Mr. A.W. Haverkort en mr. A.D. Klaver zijn beiden werkzaam als advocaat op de praktijkgroep Arbeid & Pensioen bij Van Benthem & Keulen.

2 Hoewel artikel 10 EVRM eigenlijk enkel kan worden ingeroepen in verticale verhoudingen (bijv. burger-overheid) kan artikel 10 EVRM in horizontale verhoudingen ook worden ingeroepen. Er rust dan een positieve verplichting op de verdragsstaat om het recht op de vrijheid van meningsuiting te beschermen, omdat van de rechter wordt gevraagd een goede afweging te maken tussen de vrijheid van meningsuiting en andere belangen. Zie bijvoorbeeld de zaak *Herbai/Hongarije* van het EHRM (EHRM 5 november 2019, ECLI:NL:CE:ECHR:2019:1104JUD001160815).

3 J.H. Gerards (red.), *Sdu Commentaar EVRM*, 2020, aant. C.3.1 bij artikel 10 EVRM.

4 Zo ook de conclusie van A-G De Bock d.d. 11 maart 2022 (ECLI:NL:PHR:2022:231), waarin de lijn met drie genoemde stappen duidelijk uiteengezet staat.

5 Zoals rechters deze toepassen in de rechtspraak waar het recht op vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhoudingen volgt uit het arrest *Herbai/Hongarije* van het EHRM (EHRM 5 november 2019, ECLI:NL:CE:ECHR:2019:1104JUD001160815).

stelde daarbij onder andere dat de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst een rechtstreeks gevolg was van het door haar gepubliceerde essay en dat die sanctie een onaanvaardbare inmenging in haar recht op vrijheid van meningsuiting en haar academische vrijheid vormde. Het hof ging daaraan voorbij. Het hof oordeelde dat het essay weliswaar een onderdeel uitmaakte van de gebeurtenissen die uiteindelijk tot ontbinding hebben geleid, maar dat het niet was aan te merken als oorzaak of essentiële schakel die heeft geleid tot het ingediende ontbindingsverzoek. De vertrouwensbreuk was al in 2018 ontstaan, dus ruim vóór publicatie van het essay. Volgens het hof kon niet worden vastgesteld dat het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend als het essay niet was gepubliceerd. Daarmee is er, aldus het hof, geen sprake van een inbreuk op de vrijheid van meningsuiting van de werknemer.

De Hoge Raad stelt voorop dat de publicatie van het essay inderdaad valt onder het door artikel 10 EVRM beschermde recht op vrijheid van meningsuiting, inclusief de academische vrijheid. De Hoge Raad buigt zich vervolgens over de vraag of het hof een te strenge maatstaf heeft aangelegd ten aanzien van het causaal verband en de sanctie (in dit concrete geval: de ontbinding van de arbeidsovereenkomst). Het hof heeft volgens de Hoge Raad terecht geconcludeerd dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg was van de publicatie van het essay. Bij de beoordeling of sprake is van een causaal verband tussen een door de vrijheid van meningsuiting bestreken uiting en een arbeidsrechtelijke sanctie, zoals ontslag, moet worden gelet op het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Uit de feitelijke gang van zaken blijkt dat de vertrouwensbreuk al vóór het essay was ontstaan en nadien is voortgezet, onder meer door herhaaldelijk conflict over promotie-eisen en communicatie met collega's. Het oordeel van het hof moet volgens de Hoge Raad zo worden begrepen dat de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding ook zou zijn geëindigd zonder het gepubliceerde essay.

De Hoge Raad oordeelt dan ook dat geen sprake is van een schending van het recht op vrijheid van meningsuiting (inclusief de academische vrijheid).

### 3. Eerder arrest van de Hoge Raad over causaal verband bij vrijheid van meningsuiting

Het recente arrest van de Hoge Raad doet denken aan de zaak van de ROC-docent die in 2019 (op persoonlijke titel) een boek publiceerde over haar ervaringen met gepersonaliseerd onderwijs, een onderwijsvernieuwingproject dat liep op het ROC waar zij werkzaam was. Ook over deze zaak is tot de Hoge Raad geprocedeerd (HR 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:231).

Hoewel het ROC de docent, voorafgaand aan het schrijven van het boek, had verzocht om respectvol met studenten en collega's om te gaan en te voorkomen dat relaties met collega's of studenten op scherp komen te staan, bleek na publicatie dat de ROC-docent herkenbare beschrijvingen

van werksituaties en collega's gebruikte. Na een periode van interne spanningen en klachten van collega's verzocht het ROC om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter wees dit verzoek toe.

De ROC-docent ging hiertegen in hoger beroep en stelde dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een (niet toegestane) inmenging in haar recht op vrijheid van meningsuiting was. In hoger beroep oordeelde het hof dat de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen losstond van het recht op vrijheid van meningsuiting én dat het recht op vrijheid van meningsuiting niet was ingeperkt. Het hof zag de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet als een reactie op de door de werknemer geuite mening, maar als reactie op de wijze waarop zij die mening in het boek had geuit en de daardoor ontstane verstoringen binnen haar team.

De Hoge Raad oordeelde dat de publicatie van het boek onder het recht op vrijheid van meningsuiting viel. De Hoge Raad constateerde dat het hof had overwogen dat het ontbindingsverzoek een reactie vormde op de gevolgen die de inhoud van het boek had op de interne verhoudingen en werkrelaties en trok daaruit de conclusie dat een causaal verband bestond tussen de publicatie van het boek en het ontbindingsverzoek. Oftewel: anders dan in het arrest van de Hoge Raad uit 2025 oordeelde de Hoge Raad in 2022 dat het ontbindingsverzoek een inmenging was in het recht op vrijheid van meningsuiting. De Hoge Raad verwees de zaak vervolgens door naar een (ander) hof om te beoordelen of deze inmenging wel of niet toelaatbaar was.

### 4. Praktische betekenis

Het recht op vrijheid van meningsuiting is een fundamenteel recht. De Hoge Raad heeft zowel in 2025 als in 2022 geoordeeld dat sprake was van een uiting die op zichzelf viel onder de bescherming van artikel 10 EVRM. Ook volgt uit beide arresten dat bij de beoordeling van het causaal verband tussen uiting en sanctie (bijvoorbeeld ontslag) niet moet worden gekeken naar één enkele uiting op zichzelf, maar naar het geheel van feiten en omstandigheden.

Wat betekent dit voor de praktijk? Op het moment dat een werknemer zich uit op een voor de werkgever schadelijke manier en de werkgever wil hiertegen optreden, dan zal hij zich bewust moeten zijn van het feit dat het waarschijnlijk is dat de uiting(en) wordt (worden) beschermd door artikel 10 EVRM. Het kan behulpzaam zijn een goede tijdslijn te maken, om zo te kijken naar het eventuele causale verband tussen de uiting en een eventueel op te leggen sanctie of maatregel. Zou de sanctie of maatregel ook zijn opgelegd zonder de uiting, dan is de kans groot dat géén sprake is van een causaal verband.

Als er wel sprake is van een causaal verband, dan is sprake van inmenging in het recht op vrijheid van meningsuiting. In dat geval doet een werkgever er verstandig aan om een zorgvuldige afweging te maken óf hij overgaat tot het opleggen van een sanctie en zo ja, welke sanctie of maatregel dan passend zou zijn. Die afweging kan gemaakt worden aan de hand van de aard van de meningsuiting, de motieven

van de werknemer en de schade die de werkgever door de uitingen lijdt in verhouding tot de zwaarte van de op te leggen sanctie.

Tot slot is het mogelijk verstandig een gedragscode, sociale media-code of een ander intern beleidsdocument op te stellen waarin voorschriften staan over het (gewenste en ongewenste) gedrag van werknemers. Het is aan te raden in een dergelijk intern beleidsdocument een voorschrift op te nemen waaruit volgt dat een werknemer zich moet onthouden van het doen van uitspraken die voor een werkgever schadelijk zijn.

## 5. Conclusie

Het recht op vrijheid van meningsuiting zal soms botsen met andere belangen, zoals de bescherming en het goed functioneren van de organisatie. In situaties waarin een werknemer zich op een schadelijke manier uitlaat over de werkgever of collega's, is bij het opleggen van een sanctie een zorgvuldige belangenafweging noodzakelijk om te voorkomen dat een rechter oordeelt dat sprake is van een ontoelaatbare inmenging in het recht op vrijheid van meningsuiting.