

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van ongerechtvaardigde inbreuk op vrijheid van (academische) meningsuiting, nu publicatie omstreden essay geen essentiële schakel vormde in verstoring arbeidsrelatie. Reactie leidinggevende onvoldoende voor 'chilling effect'.***

## Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). In 2013 is werkneemster overgestapt naar de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (hierna: FEB) van de RUG. Aldaar stroomde zij in als universitair docent 2 (UD2) en werd het ‘Tenure Track-beleid’ van toepassing. Dat is een loopbaanbeleid voor jonge wetenschappers waarin is opgenomen dat na ongeveer vijf jaar een benoeming tot universitair hoofddocent (UHD2) kan volgen als bepaalde doelen zijn behaald en positief advies is verkregen van de Commissie Interne Promotie (CIP), waarna het faculteitsbestuur beslist. Bij benoeming tot UHD1 is de CIP niet betrokken, maar wel wanneer de medewerker ook een benoeming wenst tot adjunct-hoogleraar. In een aantal gevallen kan na maximaal zeven jaar in de positie van UHD een benoeming volgen tot hoogleraar. Werkneemster heeft X in juni 2018 om steun verzocht voor het aanvragen van promotie naar de functie UHD1. Daarop heeft X geantwoord dat hij overwegend positief was over de ontwikkeling van werkneemster, maar dat zij nog niet voldeed aan de aandachtspunten in het CIP-advies uit 2015. Werkneemster erkende dat, maar gaf aan dat zij een aantal artikelen had ingediend bij gerenommeerde tijdschriften en goedkeuring verwachtte. X wilde die goedkeuring afwachten. Werkneemster kon zich daarin niet vinden. Werkneemster heeft vervolgens bij Human Resources (hierna: HR) geklaagd dat de leidinggevende haar een promotie onthield en op 30 augustus 2018 een brief gezonden naar de decaan waarin zij de leidinggevende verwijt willekeurige eisen te stellen. Ook verwijt zij hem onware argumenten te gebruiken met het doel haar carrière te dwarsbomen. Het voelt voor haar als ‘scientific harassment’. Het argument dat de leidinggevende wil voorkomen dat zij ‘een bloedneus’ haalt, vindt zij buitengewoon kleinerend, seksistisch en ongepast. De decaan heeft naar deze klachten van werkneemster onderzoek laten doen en vastgesteld dat X niet onjuist heeft gehandeld.

Op 5 juni 2019 verscheen een artikel van werkneemster in het Journal of Management Studies met de titel ‘Undoing Gender’ in de academische wereld: persoonlijke beschouwingen over regelingen voor gelijke kansen. X heeft daarna aan de decaan laten weten dat hij betwijfelde of hij nog wel als leidinggevende van X kon fungeren. De (inmiddels nieuw aangestelde) leidinggevende van werkneemster heeft een e-mail aan de vakgroep gestuurd waarin hij schreef dat een deel van het essay van werkneemster beschouwd kan worden als

‘inappropriate and damaging’ voor de RUG, de vakgroep en specifieke leden daarvan. De hoogleraar wenste de lezer te informeren dat met werkneemster, de decaan, twee andere hoogleraren en HR gesprekken gaande zijn ‘in the hope of resolving it in the future’. Op 13 augustus 2019 heeft de desbetreffende hoogleraar een nieuwe e-mail gestuurd waarin hij schrijft dat het voorgaande bericht de indruk kan hebben gewekt dat kritiek op ‘policies or practices’ van de instelling niet gewaardeerd wordt, maar dat dát niet de bedoeling was. Hij wenste te benadrukken dat dat soort zaken besproken kunnen en moeten worden in de vakgroep waartoe hij na de zomer het initiatief zal nemen. Maar de persoonlijke toon van het essay werd ongepast en mogelijk schadelijk bevonden.

De decaan had inmiddels in een brief van 7 augustus 2019 aan de redactie van het tijdschrift waarin het essay is gepubliceerd, laten weten dat hij niet op de inhoud van het stuk wilde ingaan, maar wel wilde wijzen op het feit dat niet om een weerwoord van de RUG is gevraagd, terwijl het stuk een negatieve invloed kan hebben op de wervingskracht van de FEB of de RUG en door de persoonlijke kritiek en verwijtende toonzetting collegiale verhoudingen heeft geschaad. Publicatie van dit soort stukken kan ook de reputatie van de auteur schaden. De redactie heeft volgens de decaan ‘the responsibility to circumvent the downsides that publishing essays like [de werkneemster’s] may have – for the targets within such essays, but also for the authors writing the essays’. In de navolgende periode hebben partijen gediscussieerd over de promotie van werkneemster en heeft er twee keer mediation plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft de RUG een ontbindingsverzoek ingediend. Volgens werkneemster is het ontbindingsverzoek een reactie op haar essay en daarmee in strijd met vrijheid van meningsuiting en de academische vrijheid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Het hof overwoog (onder meer) dat de publicatie van het essay onder de bescherming van artikel 10 EVRM valt, maar dat dit niet in overwegende mate heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in cassatie.

#### *Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

*Geen causaal verband verstoring arbeidsverhouding en publicatie essay gezien alle omstandigheden van het geval*

Zoals het hof met juistheid tot uitgangspunt neemt, valt de publicatie van het essay onder het mede door artikel 10 EVRM beschermde recht van werkneemster op vrijheid van meningsuiting, en haar academische vrijheid. Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) is van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting sprake indien aan een uiting sancties van strafrechtelijke, arbeidsrechtelijke, privaatrechtelijke of tuchtrechtelijke aard worden verbonden. Een verzoek in rechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan als een zodanige sanctie van arbeidsrechtelijke aard worden aangemerkt, mits die sanctie uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg is van de uiting en niet hoofdzakelijk verband houdt met het vermogen van de werknemer om zijn of

haar functie uit te oefenen. Uit de rechtspraak van het EHRM kan verder worden afgeleid dat bij de beantwoording van de vraag of er causaal verband aanwezig is tussen een uiting en een sanctie, moet worden gelet op het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Voor de beoordeling of causaal verband in deze zin aanwezig is tussen de uiting en een sanctie, geldt geen andere norm indien de uiting valt onder de, eveneens door de vrijheid van meningsuiting gewaarborgde, academische vrijheid.

Het oordeel van het hof dat de publicatie van het essay geen essentiële schakel was in de keten van gebeurtenissen die leidde tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, berust erop dat de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie lag in het reeds voor de publicatie van het essay ontstane conflict waarin werkneemster meende dat aan haar onterechte eisen werden gesteld, welk conflict zich na publicatie van het essay heeft voortgezet. Daarom kan naar het oordeel van het hof niet worden gezegd dat zonder publicatie van het essay het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend. Dat oordeel, dat erop neerkomt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg was van de publicatie van het essay, getuigt in het licht van het voorgaande niet van een onjuiste rechtsopvatting omtrent de bij de beoordeling van dat causaal verband te hanteren norm. Voorts geldt voor het beroep op academische vrijheid geen andere norm, zodat dit geen afzonderlijke beoordeling behoeft. Op deze gronden falen de klachten.

#### *Geen chilling effect*

Volgens onderdeel 1c is onder meer onjuist, dan wel onbegrijpelijk, het oordeel in r.o. 3.30 dat de e-mail van de nieuwe leidinggevende van 16 juli 2019 aan de vakgroep (zie in 2.1 onder (xii)), en de brief van de decaan van 7 augustus 2019 aan de redactie van het tijdschrift (zie in 2.1 onder (xiii)), niet zijn aan te merken als sancties tegen de werkneemster, aangezien zij de uitingsvrijheid en academische vrijheid beperken en daarop een “chilling effect” kunnen hebben.

Het met de onderdelen 1a en 1b tevergeefs bestreden oordeel van het hof dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg was van de publicatie van het essay berust erop dat de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie het gevolg was van een conflict dat al voor de publicatie van het essay was ontstaan, en dat zich na de publicatie heeft voortgezet. Het hof heeft daarbij ook de reacties van de nieuwe leidinggevende en de decaan op de publicatie van het essay betrokken. Uit de beschikking van het hof blijkt aldus dat zijn oordeel is gebaseerd op een waardering van het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Uit de beschikking volgt niet dat dit oordeel over het causaal verband mede erop berust dat die reacties niet kunnen worden gezien als arbeidsrechtelijke sancties jegens de werkneemster. Dit betekent dat het hof niet tot een ander oordeel zou zijn gekomen als het de reacties als arbeidsrechtelijke sancties jegens werkneemster zou hebben beschouwd.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 11-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2025:1140

**Zaaknummer:** 24/01341

**Rechters:** M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek, C.E. Du Perron, A.E.B. ter Heide en S.J. Schaafsma

**Advocaten:** S.F. Sagel en F.M. Dekker

**Wetsartikelen:** 10 EVRM