

RECHTSPRAAK

Ontslag voormalig hoofdredacteur, tevens bestuurder, van de omroep Ongehoord Nederland!. Geen sprake van een opzegverbod. Vanwege ontbreken redelijke ontslaggrond toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000.*Feiten*

Werknemer is een van de oprichters van Omroepvereniging Ongehoord Nederland (hierna: ON!). Hij was sinds de oprichting op 1 november 2019 bestuurder en voorzitter van ON!. Per 1 januari 2022 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook in dienst getreden bij ON!, in de functie van algemeen directeur/hoofdredacteur. Werknemer heeft op 19 december 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De raad van toezicht (hierna: RvT) heeft op 20 juni 2023 besloten voor werknemer een gelijke ziektevoorziening te treffen als voor degenen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, inclusief loondoorbetaling voor een periode van twee jaar. Van 18 juli tot en met 31 juli 2024 was werknemer in Spitsbergen (Noorwegen) voor een reis namens ON!. Toen werknemer in Spitsbergen verbleef, heeft de RvT een brief (hierna: de brandbrief) ontvangen van een (anoniem) 'collectief bezorgde medewerkers' van ON!. In deze brief eisen zij dat werknemer per direct uit zijn functie wordt ontheven. De brief bevat naast kritiek op het bestuur en de RvT diverse beschuldigingen aan het adres van werknemer. Zo staat in de brief onder meer dat werknemer de redactionele vrijheid heeft beperkt, presentatrice X de omroep heeft 'uitgewerkt', zich onbehoorlijk/ grensoverschrijdend heeft gedragen en dat onder het bestuur een giftige afreken- en angstcultuur is ontstaan. Bij e-mail van 26 juli 2024 heeft de RvT aan de ledenraad van ON! onder meer geschreven over de brandbrief dat hij wellicht genooddaakt is om werknemer op non-actief te stellen om onder meer een passende afscheidsregeling te treffen. Op 29 juli 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 1 augustus 2024 heeft een 'eveneens collectief van bezorgde medewerkers' van ON! de RvT en de ledenraad per brief laten weten dat men zich niet herkent in het beeld dat in de brandbrief over werknemer naar voren komt. Op 2 augustus 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering van de RvT waarop zijn voorgenomen schorsing als bestuurder stond geagendeerd. Tevens heeft de RvT in de uitnodiging medegedeeld dat werknemer per direct op non-actief is gesteld. In de uitnodiging wordt onder meer verwezen naar de brandbrief en de daarin over werknemer geuite klachten. Op 13 augustus 2024 heeft de RvT een rapport met voorlopige bevindingen uitgebracht naar aanleiding van een op 9 juli 2024 begonnen intern onderzoek. In het rapport staat dat twaalf van de achttien huidige medewerkers en vier oud-medewerkers van ON! de inhoud van de eerder opgestelde brandbrief steunen. De conclusie van het rapport vermeldt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend en

ontoelaatbaar gedrag. Op 27 augustus 2024 heeft de vergadering van de RvT plaatsgevonden. Daags voorafgaand aan de vergadering heeft werknemer schriftelijk verweer gevoerd tegen de beschuldigingen in de brandbrief en het interne onderzoeksrapport. Tijdens de vergadering heeft de advocaat van werknemer mondeling verweer gevoerd. De RvT heeft tijdens de vergadering besloten om werknemer te schorsen. In de notulen van de vergadering staat dat ON! een onafhankelijk onderzoeksbureau opdracht heeft gegeven om een extern onderzoek uit te voeren en dat dit onderzoek loopt. Het externe onderzoek is uitgevoerd door S-Vision. Op 7 oktober 2024 heeft S-Vision haar definitieve onderzoeksrapport aan ON! uitgebracht. In het rapport staan meerdere bevindingen ten aanzien van werknemer. Op 11 oktober 2024 heeft de vergadering van de RvT plaatsgevonden. Tijdens deze vergadering is besloten om werknemer als bestuurder te ontslaan. Werknemer verzoekt het hof om dat ontslag terug te draaien. Er gold volgens hem een ontslagverbod.

Oordeel

Opzegverbod

Zoals de rechtbank terecht heeft geoordeeld, is het opzegverbod tijdens ziekte wettelijk gezien van een andere orde dan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte gezien de afgesproken voorziening bij arbeidsongeschiktheid van AOW-gerechtigden. Ook naar het oordeel van het hof is werknemer niet als melder in de zin van de Wbk aan te merken, waardoor werknemer geen ontslagbescherming genoot wegens een melding in de zin van Wbk. Daarmee is het arbeidsrechtelijk ontslag een gegeven.

Billijke vergoeding

Samengevat komt het erop neer dat ON! het ontslag heeft gebaseerd op een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen werknemer enerzijds en een groot deel van de medewerkers van ON!/de RvT anderzijds, waarbij ON! die vertrouwensbreuk heeft gebaseerd op de brandbrief, het interne onderzoek en de conclusies uit het externe onderzoek. Het hof is van oordeel dat de brandbrief en de onderzoeken het ontslag niet kunnen dragen. Zowel het intern onderzoek als het extern onderzoek is buitengewoon onzorgvuldig tot stand gekomen. ON! heeft daarnaast ook niet gesteld dat zij een gerechtvaardigd belang had bij het instellen van een onderzoek. Ten aanzien van de brandbrief heeft te gelden dat die niet uitsluitend over de gedragingen van werknemer gaat. De stappen die de RvT vervolgens heeft gezet naar aanleiding van de brandbrief zijn naar het oordeel van het hof onzorgvuldig geweest. Al een paar dagen na de ontvangst van de brandbrief heeft de RvT een aantal conclusies getrokken op basis van de brandbrief en die aan de ledenraad gecommuniceerd. De RvT heeft die aankondiging van een mogelijke schorsing en een mogelijk ontslag gedaan nog voordat hij werknemer heeft gesproken over de brandbrief. Het interne onderzoek, dat ruim twee weken daarna is afgerond, is minstens zo onzorgvuldig tot stand gekomen. Ter zitting heeft het hof ON! de tegengestelde verklaringen voorgehouden en ON! uitgebreid de gelegenheid gegeven in te gaan op de vraag wat nu precies de aanleiding is geweest voor het interne onderzoek, maar een bevredigend antwoord is daar niet op gekomen. Het hof is van oordeel dat, onder

deze omstandigheden, het tóch inzetten van het middel van een persoonsgericht onderzoek niet proportioneel is. Gezien het conflict dat presentatrice X met werknemer had, had de RvT haar op geen enkele manier moeten betrekken bij het interne onderzoek. Nu dat wel is gebeurd, kan aan de inhoud van het onderzoek geen enkele waarde worden toegekend. Ook de totstandkoming van het externe onderzoek is naar het oordeel van het hof uitermate onzorgvuldig geweest. Hiervoor geldt immers evenzeer dat presentatrice X zich met de inhoud van het de rapportage heeft bemoeid. Dat betekent dat ON! geen redelijke ontslaggrond had en dat het beroep van werknemer op artikel 7:682 lid 3 aanhef en onder a BW slaagt. Al met al komt het hof tot een billijke vergoeding van € 100.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:563

Zaaknummer: 200.356.132/01

Rechters: J.S. Honée, M.J. van Cleef-Metsaars en E.I. Mentink

Advocaten: A.M. Takkenberg en J.I. van Vlijmen

Wetsartikelen: 2:37 BW, 7:670 BW, 7:682 BW en 17e Wbk