

RECHTSPRAAK

Het ontslag van de bestuurder was ongegrond, omdat de RvT de verwijten over sociaal onveilig leiderschap, gebrekkige informatievoorziening en een verstoorde arbeidsrelatie onvoldoende had onderbouwd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Bestuurder werkt sinds 15 november 2018 bij Stichting Nederlands Fotomuseum (hierna: werkgever) als directeur-bestuurder. In april/mei 2025 vernam bestuurder dat de Volkskrant bezig was met een onderzoek naar de werksfeer bij werkgever. In september 2024 kreeg de raad van toezicht (RvT) signalen dat de Volkskrant bezig was met een artikel. Op initiatief van de RvT is vervolgens een cultuuronderzoek uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau (Kroll). In mei 2025 ontving de bestuurder een conceptartikel van de Volkskrant, waarin zij werd beschuldigd van narcisme, toxisch management en schrikbewind. Onder meer de RvT (samen met de personeelsvertegenwoordiging en het MT) stuurde een reactie aan de Volkskrant waarin zij hun steun aan de bestuurder uitspraken. Op 19 juni 2025 is de bestuurder per direct geschorst door de RvT met als reden dat hij de vorige dag informatie uit de organisatie zou hebben ontvangen over het functioneren van de bestuurder. De informatie werd niet gedeeld. De RvT kondigde aan een intern onderzoek te gaan starten, waarna bestuurder direct geen toegang meer had tot haar mailbox. De schorsing is per e-mail bevestigd waarbij de bestuurder direct is uitgenodigd voor de RvT-vergadering van 18 juli 2025, waarin haar voorgenomen ontslag op de agenda stond. De RvT heeft na de schorsing direct de steun aan de bestuurder bij de Volkskrant ingetrokken. Op 23 juni 2025 heeft de RvT de bestuurder laten weten dat de RvT serieuze signalen had gekregen dat hij verschillende malen informatie had ontvangen, die mogelijk door de bestuurder zou zijn beïnvloed waardoor de RvT zijn controlerende taak niet volledig of naar behoren kon uitvoeren. Op 3 juli 2025 heeft een hoorgesprek plaatsgevonden. Op 8 juli 2025 heeft de bestuurder schriftelijk een aanvullende reactie gegeven en op 9 juli 2025 heeft zij gereageerd op de notulen. Op 9 en 10 juli 2025 heeft de bestuurder gereageerd op aanvullende vragen. Op 11 juli 2025 heeft de RvT de bestuurder laten weten dat het voorgenomen ontslag in stand bleef. De bestuurder ontving de conclusies van het onderzoek, een brief met daarin de redenen voor het voorgenomen ontslag en een agenda voor de vergadering. Op 18 juli 2025 is de bestuurder tijdens de RvT vergadering ontslagen als bestuurder. De arbeidsovereenkomst tussen de RvT is per 1 oktober geëindigd. Na het ontslag van de bestuurder heeft de RvT door extern onderzoeksbureau Unravelling een onderzoek laten uitvoeren naar de cultuur binnen de organisatie.

Oordeel

Werkgever had geen redelijke grond om de arbeidsovereenkomst met de bestuurder op te zeggen. De verwijten die de RvT in dit verband aan de bestuurder maakt, zijn naar het oordeel van de rechter onterecht. Het is niet gebleken dat er sprake was van sociale onveiligheid of een angstcultuur, veroorzaakt door de leiderschapsstijl van de bestuurder. De rechter is met de bestuurder van oordeel dat ook het onderzoek van Unravelling onvoldoende betrouwbaar is en geen deugdelijke onderbouwing oplevert voor de gestelde sociale onveiligheid door het leiderschap van de bestuurder. Dit onderzoek is achteraf, na het ontslag van de bestuurder, in opdracht van de RvT uitgevoerd. Bovendien staan in het rapport alleen meningen en ervaringen van de anonieme deelnemers. Niet is onderzocht of beoordeeld of de ervaringen feitelijk juist zijn. Hiermee wil de rechter overigens niet afdoen aan de beleving van sommige (oud-)medewerkers over hun ervaringen met bestuurder. Er was sprake van directief leiderschap, dat mede gelet op de opdracht die bestuurder van de RvT had meegekregen, niet bij alle medewerkers in goede aarde is gevallen. Maar als er pas achteraf, nadat de bestuurder al is ontslagen, met een onderzoek op de manier zoals dat hier is ingestoken, signalen over onvrede bij (oud-)medewerkers worden opgehaald, dan moeten de bevindingen wel kritisch worden beschouwd en in het juiste perspectief worden geplaatst. Dit heeft de RvT onvoldoende gedaan. Evenmin heeft de bestuurder de RvT niet voldoende of onjuist geïnformeerd over sociale onveiligheid en personeelsverloop, waardoor de RvT zijn toezichthoudende taak onvoldoende heeft kunnen uitoefenen. Daartoe heeft de RvT verschillende voorbeelden genoemd, maar deze voorbeelden zijn niet vast komen te staan. Er staat niet vast dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie. De RvT heeft niet concreet gemaakt waaruit de verstoorde relatie verder precies zou bestaan. Hij heeft alleen een niet-ondertekende zeer algemene verklaring van het MT overgelegd, waarin staat dat het MT geen vertrouwen meer heeft in de bestuurder. De rechter vindt dat van de RvT verwacht had mogen worden dat hij meer had toegelicht en met stukken onderbouwd waaruit de gestelde onwerkbaar situatie zou bestaan. Dat geldt ook voor de gestelde vertrouwensbreuk met 'andere belangrijke sleutelpersonen'. De RvT heeft niet toegelicht om wie het gaat en waaruit de onwerkbaar relatie blijkt. Voor zover er kritiek was op het leiderschap van de bestuurder, de wijze waarop de RvT geïnformeerd werd of sprake was van een verstoring in de werkrelatie, dan was dat in de gegeven omstandigheden nog geen reden voor ontslag. De RvT, die de bestuurder hier al die jaren niet op heeft aangesproken of vragen heeft gesteld, kan dan niet ineens grijpen naar zo'n zware sanctie. De rechter kent een billijke vergoeding van € 400.000 bruto toe. De rechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst nog minimaal twee jaar zou hebben voortgeduurd. De rechter houdt ook rekening met de omstandigheid dat de bestuurder heeft verklaard dat zij sinds haar ontslag geen vergelijkbare positie met een vergelijkbaar inkomen heeft kunnen verwerven en ook niet verwacht dat dit binnen afzienbare tijd zal lukken, waarbij haar verdere carrière door alle negatieve publiciteit is geruïneerd. De rechter neemt ook de mate van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever in aanmerking. De RvT heeft zeer ernstig verwijtbaar gehandeld rondom de schorsing, de onderzoeken en het ontslag en heeft steeds veel te weinig oog gehad voor de belangen van de bestuurder. De RvT heeft overigens ook na het ontslag nog een aantal beschadigende acties ondernemen, waarbij onvoldoende rekening gehouden werd met de gerechtvaardigde

belangen van de bestuurder. De verzochte rectificatie wordt ook grotendeels toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7443

Zaaknummer: 711202 HA RK 25-1185

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M. Hurks en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:671 BW en 7:682 lid 3 BW