

# 65. Vrijheid van meningsuiting op de werkvloer na de RUG-uitspraak van de Hoge Raad: over causaliteit en academische vrijheid

MR. J.B.B. HEINEN EN MR. P.J. MAUSER

Van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting kan pas sprake zijn indien een bepaalde maatregel in causaal verband staat met de uiting. Wanneer is dat het geval? En doet in dit verband ter zake of de uiting in academische context is gedaan? Op 11 juli 2025 heeft de Hoge Raad antwoorden gegeven. Die bespreken wij in deze bijdrage.

Wanneer vormt een arbeidsrechtelijke sanctie, zoals ontslag, een inmenging in de vrijheid van meningsuiting? En doet in dat verband ter zake of de uiting in academische context is gedaan? Op 11 juli 2025 heeft de Hoge Raad antwoorden gegeven. Die bespreken wij in deze bijdrage.<sup>1</sup> Daartoe zullen wij allereerst kort de beschikking van de Hoge Raad bespreken om vervolgens in te zoomen op een aantal elementen daaruit. Deze elementen zijn: de toegepaste causaliteitsmaatstaf, de betekenis van andere inmengingen in de keten van gebeurtenissen en de gevolgen van de academische context voor het beoordelingskader. Tot slot zullen wij stilstaan bij de vraag of het door de Hoge Raad gehanteerde toetsingskader niet een te hoge drempel opwerpt.

## 1. Aanleiding

Aanleiding voor deze bijdrage is de uitspraak van de Hoge Raad van 11 juli 2025 over het ontslag van een universitair hoofddocente van de Rijksuniversiteit Groningen (hierna: ‘RUG-docente’) vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (hierna: ‘RUG-zaak’).<sup>2</sup> Volgens de RUG-docente wordt met dat ontslag een ongerechtvaardigde inbreuk gemaakt op haar door art. 10 van het Europees Verdrag

voor de Rechten van de Mens (‘EVRM’) beschermde recht op vrijheid van meningsuiting en haar academische vrijheid. Het ontslag zou namelijk verband houden met een essay dat zij in 2019 heeft gepubliceerd in een wetenschappelijk tijdschrift, waarin zij kritiek heeft geuit op een deel van het genderbeleid van de universiteit.

Het hof volgde de RUG-docente daarin niet. Weliswaar is de publicatie van het essay een schakel geweest in de gebeurtenissen, maar geen ‘essentiële’ schakel die leidde tot het ontbindingsverzoek, zo oordeelde het hof. Volgens het hof lag de oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie in het reeds vóór de publicatie van het essay ontstane conflict waarin de docente vond dat aan haar onterechte eisen werden gesteld, welk conflict zich na de publicatie van het essay heeft voortgezet. Naar het oordeel van het hof kan niet worden gezegd dat zonder publicatie van het essay het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend. De ontbinding die de kantonrechter heeft uitgesproken, maakt dus geen inbreuk op de vrijheid van meningsuiting van de werknemer, aldus het hof.

De zaak doet denken aan die van een docente van het ROC (hierna: ‘ROC-docente’) die een (kritisch) boek had geschreven, een zaak waarover de Hoge Raad in 2022 uitspraak deed (hierna: ‘ROC-zaak’).<sup>3</sup> In die zaak had het hof geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen ‘niets te maken’ had met de vrijheid van meningsuiting van de ROC-docente.<sup>4</sup> Volgens het hof vormde het

1 Zie verder over deze uitspraak (onder meer): F.G. Laagland, ‘De meningsuiting en het ontslagrecht: een analyse van het causaal verband’, *TRA* 2025/95; R.A.J. van Gestel, ‘Wetenschappers met kritiek op de werkgever: meningsvrij, academisch vrij of vogelvrij?’ *HR* 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140 (werknemer/Rijksuniversiteit Groningen) en *HR* 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402 (werknemer/Stichting R.O.C. Nijmegen E.O.); *ArA* 2025/3; S.F. Sagel & I.L.N. Timp, ‘Kroniek van het arbeidsrecht’, *NJB* 2025/2681, p. 3245-3248; A.W. Haverkort & A.D. Klaver, ‘De Hoge Raad over vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding’, *Bb* 2025/60; S.A. Slootweg in haar annotatie in *JIN* 2025/114 bij de uitspraak van de Hoge Raad en D. Schwartz in zijn annotatie in *TRA* 2025/97 bij de uitspraak van de Hoge Raad.

2 Zie *HR* 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140.

3 Zie *HR* 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402. Zie over deze uitspraak J.B.B. Heinen & P.J. Mauser, ‘Een verstoorde arbeidsverhouding maar geen ontslag? Over de invloed van het recht op vrijheid van meningsuiting (art. 10 EVRM) op het ontslagstelsel’, *TAP* 2023/1.

4 Zie Hof Arnhem-Leeuwarden 19 april 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:3667, rov. 4.9.

ontbindingsverzoek ook geen reactie op het uiten van de ROC-docente van haar mening of kritiek op de wijze waarop het ROC met onderwijsvernieuwing omgaat, maar op de gevolgen die de inhoud van het boek heeft op de interne verhoudingen en werkrelaties. Kortom: geen inmenging in de vrijheid van meningsuiting. De Hoge Raad was het daar niet mee eens. Naar het oordeel van de Hoge Raad liet de vaststelling van het hof dat het ontbindingsverzoek een reactie vormde op de gevolgen die de inhoud van het boek heeft op de interne verhouding en werkrelaties geen andere conclusie toe – mede in het licht van het geheel van gebeurtenissen vanaf de publicatie van het boek tot aan (eerst) de schorsing van de ROC-docente en (vervolgens) de indiening van het ontbindingsverzoek – dan dat causaal verband bestond tussen de publicatie van het boek en het ontbindingsverzoek. Het ontbindingsverzoek vormde daarmee wél een inmenging in de vrijheid van meningsuiting van de ROC-docente. Het hof had ten onrechte niet onderzocht of die inmenging toelaatbaar was; dat moest het verwijzingshof gaan doen.<sup>5</sup>

Een en ander was in lijn met de conclusie van advocaat-generaal ('A-G') De Bock in de ROC-zaak, die betoogde dat de publicatie van het boek *'een essentiële schakel in de causale keten van gebeurtenissen [is], die geleid hebben tot het ontbindingsverzoek' [...]. Anders gezegd: zonder de publicatie was dit ontbindingsverzoek niet ingediend.*<sup>6</sup> In de zaak van de RUG-docente lijkt het hof aansluiting te hebben gezocht bij (de formulering in) deze conclusie. Als gezegd, heeft het hof namelijk geoordeeld dat de publicatie van het essay een schakel is geweest in de gebeurtenissen, maar geen *'essentiële'* schakel die leidde tot het ontbindingsverzoek. Om die reden kon niet worden gezegd dat zonder publicatie van het essay het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend.

In cassatie klaagt de RUG-docente onder meer dat het hof daarmee een onjuiste maatstaf voor het causale verband heeft aangelegd. Het hof zou de lat voor het aannemen van causaal verband tussen uiting (in dit geval: essay) en sanctie (in dit geval: ontbindingsverzoek)<sup>7</sup> te hoog hebben gelegd, zeker omdat het essay ook onder de academische vrijheid van de RUG-docente valt.

## 2. Wat oordeelt de Hoge Raad?

De Hoge Raad verwerpt deze klachten. Naar het oordeel van de Hoge Raad kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als een inmenging in de vrijheid van meningsuiting 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. De Hoge Raad verwijst in dit verband naar een arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens ('EHRM') in de zaak-*Żurek/Polen*.<sup>8</sup> Uit de rechtspraak van het EHRM leidt de Hoge Raad verder af dat bij de beantwoording van de vraag of causaal verband aanwezig is tussen een uiting en een sanctie moet worden gelet op het geheel van *'relevante'* gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. De Hoge Raad verwijst opnieuw naar *Żurek/Polen*. Ook verwijst de Hoge Raad naar zijn beschikking in de ROC-zaak. Dat doet hij ter vergelijking ('Vgl.')., wat doorgaans erop duidt dat de rechtsregel die de Hoge Raad noemt niet een-op-een overeenkomt met die in de uitspraak waarnaar de Hoge Raad ter vergelijking verwijst. Dat is ook hier het geval. In de ROC-zaak ontbrak het woord *'relevante'* voor *'gebeurtenissen'*. De toevoeging van het woord *'relevante'* sluit beter aan bij de rechtsoverweging uit *Żurek/Polen*, waarnaar de Hoge Raad nu in de zaak van de RUG-docente dus verwijst, en waarin het EHRM overwoog (rov. 203): *'[...] It must in particular take account of the sequence of relevant events in their entirety, rather than as separate and distinct incidents [...]'*.

En de academische vrijheid? Daarover is de Hoge Raad kort. Volgens de Hoge Raad geldt voor de beoordeling of er een causaal verband is tussen de uiting en een sanctie geen andere norm indien de uiting valt onder de, *'eveneens door de vrijheid van meningsuiting gewaarborgde'*, academische vrijheid.

De RUG-docente had zich in deze procedure ook nog beroepen op een e-mail van haar nieuwe leidinggevende van 19 juli 2019 aan de vakgroep en een brief van de decaan van 7 augustus 2019 aan de redactie van het tijdschrift waarin het essay was geplaatst. De RUG-docente vindt het onjuist dan wel onbegrijpelijk dat het hof deze brief en e-mail niet heeft aangemerkt als sancties tegen haar, aangezien zij de uitingsvrijheid en academische vrijheid beperken en daarop een *'chilling effect'* kunnen hebben. De Hoge Raad verwerpt deze klachten bij gebrek aan belang. De Hoge Raad stelt voorop dat het (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 erop berust 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. Daarbij heeft het hof, zo vervolgt de Hoge Raad, ook de reacties van de nieuwe

5 Het verwijzingshof heeft dat gedaan en geconcludeerd dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de ROC-docente een ontoelaatbare inmenging in haar vrijheid van meningsuiting is. Zie Hof 's-Hertogenbosch 9 november 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:3713.

6 Zie § 4.33-4.34 van de conclusie van A-G De Bock voor HR 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402.

7 Zie in dit kader ook Laagland, die betoogt dat niet goed duidelijk is welke maatregel nu in de toetsing centraal staat: het verzoek tot ontbinding of de door de rechter uitgesproken ontbinding. Zie F.G. Laagland, 'De meningsuiting en het ontslagrecht: een analyse van het causaal verband', TRA 2025/95, voetnoot 4.

8 Zie EHRM 16 juni 2022, nr. 39650/18, § 203-204.

leidinggevende en de decaan op de publicatie van het essay betrokken. De Hoge Raad overweegt dat uit de beschikking van het hof aldus blijkt dat *‘zijn oordeel is gebaseerd op een waardering van het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang’*. Uit de beschikking volgt volgens de Hoge Raad niet dat dit oordeel over het causaal verband mede erop berust dat die reacties niet kunnen worden gezien als arbeidsrechtelijke sancties jegens de RUG-docente. Dit betekent, zo concludeert de Hoge Raad, dat het hof niet tot een ander oordeel zou zijn gekomen als het de e-mail en brief als arbeidsrechtelijke sancties jegens de RUG-docente zou hebben beschouwd.

Kortom: het oordeel van het hof dat van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting geen sprake is, blijft in stand. Daarmee wordt in deze zaak (anders dan de ROC-zaak) niet toegekomen aan de vraag of de inmenging *toelaatbaar* is.<sup>9</sup>

### 3. Causaal verband en ‘chilling effect’: het EHRM aan het woord

Een belangrijke les uit de RUG-zaak is dat een sanctie slechts tot een inmenging kan leiden als deze *‘uitsluitend of hoofdzakelijk’* het gevolg is van een door een werknemer gedane uiting. Deze maatstaf ontleent de Hoge Raad, als gezegd, aan rechtspraak van het EHRM. In onze ogen is dat correct. We lichten dit toe.

Art. 10 EVRM kent een ruim beschermingsbereik. Het artikel is niet beperkt tot bepaalde soorten van informatie of ideeën, of bepaalde wijzen van uiten daarvan. Zo kunnen bijvoorbeeld ook het plaatsen van ‘likes’ bij Facebook-berichten onder de bescherming van art. 10 EVRM vallen.<sup>10</sup> Van een meningsuiting is snel sprake. Een uitzondering kan gelden voor uitlatingen die alleen maar beledigend van aard zijn, zeker wanneer daarmee geen bijdrage wordt geleverd aan enig publiek debat, althans wanneer niet(zonder meer) duidelijk is wat die bijdrage dan is.<sup>11</sup>

Volgens vaste rechtspraak van het EHRM is van een *inmenging* in de vrijheid van meningsuiting in ieder geval sprake indien aan een uiting sancties van strafrechtelijke, arbeids-

rechtelijke, privaatrechtelijke of tuchtrechtelijke aard worden verbonden. Niet alleen ‘formele’ sancties of maatregelen kunnen als een inmenging kwalificeren, maar ook (feitelijke) handelingen, zoals bijvoorbeeld een vermanende e-mail, zelfs als de consequenties voor de werknemer (op het eerste gezicht) gering zijn. Het komt er met name op aan of dat wat de werkgever richting de werknemer doet een (mogelijk) *chilling effect* heeft.<sup>12</sup> Met andere woorden: of de handelwijze van de werkgever die volgde op de uiting van de werknemer laatstgenoemde of een ander in het vervolg ervan kan weerhouden zich (opnieuw) uit te spreken.

Om van een inmenging te kunnen spreken, is vereist dat sprake is van een causaal verband tussen een meningsuiting en een sanctie. Bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gaat het er volgens de Hoge Raad dus om of die sanctie *‘uitsluitend of hoofdzakelijk’* het gevolg is van de uiting en (dus) niet hoofdzakelijk verband houdt met het vermogen van de werknemer om zijn of haar functie uit te oefenen.<sup>13</sup> Dit oordeel is in lijn met de conclusie van A-G Van Peurseem voor de uitspraak van de Hoge Raad, die spreekt van een vereist ‘hoofdzakelijkheids-causaal-verbands-relatie’.<sup>14</sup> Zowel de Hoge Raad als de A-G verwijst in dit kader naar de zaak-*Żurek/Polen*. In die zaak ging het om verschillende uitingen van Żurek, een rechter in Polen, over een wetswijziging die erop neerkwam dat de Poolse Raad voor de rechtspraak (hierna: ‘NCJ’) onder controle zou komen te vallen van het parlement. Żurek was lid en woordvoerder van de NCJ en wees (in die hoedanigheid) veelvuldig in de media erop dat het wetsvoorstel bedreigingen voor de rechtsstaat en onafhankelijkheid van de rechterlijke macht meebracht.<sup>15</sup> Żurek werd hierop met verschillende maatregelen geconfronteerd. Het EHRM heeft iedere maatregel afzonderlijk beoordeeld. We lopen een aantal overwegingen van het EHRM langs.

Om te beginnen de belangrijkste overweging, waaraan de Hoge Raad en de A-G de maatstaf voor het vereiste causaal verband hebben ontleend. In deze overweging in het algemene kader (*‘General principles’*) heeft het EHRM zijn eerdere rechtspraak als volgt samengevat:

*‘202. Where the Court has found that the measures complained of were exclusively or principally the result of the exercise by an applicant of his or her freedom of expression, it has taken the view that there was an interference with the right under Article 10 of the Convention*

9 Die vraag moet (in horizontale verhoudingen) worden beantwoord aan de hand van (onder meer) de zogeheten *Herbai*-criteria: i) de aard van de meningsuiting, ii) de motieven van de werknemer voor de uiting, iii) de schade die de werkgever door de uiting van de werknemer heeft geleden en iv) de zwaarte van de door de werkgever opgelegde sanctie. In een eerdere bijdrage hebben wij bepleit dat daar een vijfde omstandigheid (v) aan kan worden toegevoegd: de aard van de werkgever en de arbeidsrelatie. Zie J.B.B. Heinen & P.J. Mauser, ‘Een verstoorde arbeidsverhouding maar geen ontslag? Over de invloed van het recht op vrijheid van meningsuiting (art. 10 EVRM) op het ontslagstelsel’, *TAP* 2023/1.

10 Zie EHRM 15 juni 2021, nr. 35786/19, ECLI:CE:ECHR:2021:0615JUD003578619, *NJB* 2021/2285 (*Melike/Turkije*).

11 Zie J.B.B. Heinen & P.J. Mauser, ‘Een verstoorde arbeidsverhouding maar geen ontslag? Over de invloed van het recht op vrijheid van meningsuiting (art. 10 EVRM) op het ontslagstelsel’, *TAP* 2023/1, met verdere verwijzingen.

12 Zie § 4.7-4.12 van de conclusie van A-G Van Peurseem voor HR 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140 (hierna: **‘de conclusie van A-G Van Peurseem’**), met verdere verwijzingen.

13 Wij zouden overigens de term ‘maatregel’ boven ‘sanctie’ prevaleren, nu die laatste term een bestraffende lading heeft, althans kan hebben, en een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet noodzakelijk bestraffend van aard is (als het verband houdt met het vermogen van de werknemer om zijn of haar functie uit te oefenen).

14 Zie o.m. § 4.18 van de conclusie van A-G Van Peurseem.

15 Zie ook § 4.14 van de conclusie van A-G Van Peurseem.

[...]. In cases where it has, by contrast, considered that the measures were mainly related to the applicant's capacity to perform his or her duties, it found that there had been no interference under Article 10 [...].<sup>16</sup>

In de hierop volgende overweging (§ 203), eveneens nog in het algemene kader, heeft het EHRM onder meer herhaald dat het bij de beoordeling of sprake is van causaal verband aankomt op alle relevante omstandigheden in onderling verband beschouwd (zie hiervoor).

Vervolgens heeft het EHRM de uiteengezette causaliteitsmaatstaf toegepast op de voorliggende zaak. Heel kort samengevat heeft het EHRM geoordeeld dat de meeste maatregelen tegen Žurek verband hielden met de door hem geuite kritiek en dat er dus wat betreft die maatregelen sprake was van inmenging. Voor wat betreft de voortijdige beëindiging van zijn ambtstermijn als rechterlijk lid van de NCJ was dat volgens het EHRM niet zo:

'209. [...] In the light of the objective pursued by the authorities in the 2017 Amending Act, the Court considers that the termination of the applicant's term of office as a judicial member of the NCJ entailing the loss of his position as the spokesperson of that body was to some extent connected with the exercise of his freedom of expression, but it was not primarily motivated by that factor. [...].'

Ook uit de wijze waarop het EHRM de causaliteitsmaatstaf hier heeft toegepast, blijkt dat enig verband tussen de meningsuiting en sanctie niet voldoende is om van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting te kunnen spreken. De sanctie moet primair door die meningsuiting zijn ingegeven.

### Enige mate van verband is nog niet voldoende, ook niet als daar een mogelijk *chilling effect* van kan uitgaan

Maar als een maatregel 'to some extent connected' is met de uitoefening van de vrijheid van meningsuiting, kan de maatregel dan ook niet 'to some extent' een *chilling effect* hebben? Wellicht wel, maar kennelijk legt dat (mogelijke) *chilling effect* dan, gelet op het geheel aan relevante gebeurtenissen, onvoldoende gewicht in de schaal om (causaal verband en daarmee) een inmenging in de vrijheid van meningsuiting aan te nemen. Dat kan mogelijk tegenstrijdig en gelet op het belang van dit grondrecht wat onbevredigend aanvoelen, maar voor een andere conclusie zien wij weinig ruimte omdat het EHRM in onze ogen duidelijk

is: om van inmenging in de vrijheid van meningsuiting te kunnen spreken, is causaal verband vereist tussen sanctie en uiting en daarvan is pas sprake indien de sanctie *uitsluitend of hoofdzakelijk* het gevolg is van de uiting.<sup>17</sup> Enige mate van verband tussen uiting en sanctie is nog niet voldoende, kennelijk ook niet als daar een (mogelijk) *chilling effect* van kan uitgaan.

**De causaliteitsmaatstaf uit Žurek/Polen is vaste rechtspraak**  
Het is niet zo dat het EHRM pas in het arrest *Žurek/Polen* deze causaliteitsmaatstaf voor het eerst (zo uitdrukkelijk) heeft geformuleerd.<sup>18</sup> De maatstaf valt ook in eerdere uitspraken te ontwaren, waarnaar het EHRM in *Žurek/Polen* deels zelf ook verwijst. Een mooi voorbeeld geeft het arrest *Harabin/Slowakije* uit 2004, waarin het EHRM bij de beoordeling of sprake was van een inmenging onder andere het volgende overwoog:

'It is true that the Minister's report also referred to the views which the applicant had expressed on the draft amendment to the Constitution and which the report described as 'noteworthy' in that they showed that the applicant had not understood the purpose of an amnesty in a democratic State. However, the documents before the Court do not indicate that the proposal to remove the applicant from office was exclusively or preponderantly prompted by those views. Even assuming that the Government's initiative had a chilling effect on the exercise by the applicant of his freedom of expression, it was limited in duration, since on 19 December 2000 the National Council of the Slovak Republic disapproved of the motion that the applicant's appointment be revoked.'<sup>19</sup>

Voor de beoordeling of sprake is van een inmenging toetst het EHRM dus of uit de stukken blijkt of de maatregel 'uitsluitend of overwegend' ('*exclusively or preponderantly*') door de uiting is ingegeven. De maatstaf uit *Žurek/Polen* ('*exclusively or principally*') sluit hier in onze ogen nauw op aan. Ook lijkt het EHRM hier in *Harabin/Slowakije* (reeds) te aanvaarden dat een maatregel in enige mate een *chilling effect* kan hebben, zonder dat dit leidt tot een inmenging. In het arrest *Mnatsakanyan/Armenië*, dat dateert van na *Žurek/Polen*, heeft het EHRM het (weer) over '*exclusively or preponderantly motivated by the exercise of the applicants' freedom of expression*'.<sup>20</sup> Terwijl in andere uitspraken van zowel voor als na *Žurek/Polen* het EHRM weer de terminologie '*exclusively or principally*'

17 Zie ook de hierna aangehaalde passage uit het arrest *Harabin/Slowakije*. Daaruit maken wij op dat als een maatregel in enige mate een *chilling effect* heeft gehad, dit niet per definitie hoeft te betekenen dat sprake is van een inmenging.

18 Zie ook D. Schwartz in zijn annotatie bij de beschikking van de Hoge Raad in TRA 2025/97: 'Het hof bevestigt daarin eerdere rechtspraak door te oordelen dat van een inmenging sprake is in situaties waar de maatregel "exclusively or principally" het resultaat is van de uiting.'

19 Zie EHRM 29 juni 2004, nr. 62584/00, ECLI:CE:ECHR:2004:0629DEC006258400.

20 Zie EHRM 6 december 2022, nr. 2463/12, ECLI:CE:ECHR:2022:1206JUD000246312, rov. 74.

16 Cursivering en onderstrepingen in citaten in deze bijdrage zijn toegevoegd, tenzij anders vermeld.

hanteert.<sup>21</sup> Het EHRM gebruikt de begrippen ‘*preponderantly*’ en ‘*principally*’ dus afwisselend (en spreekt ook over ‘*primarily motivated*’),<sup>22</sup> zonder dat het daarmee verschillende maatstaven lijkt te bedoelen, althans iets dergelijks hebben wij niet uit de uitspraken kunnen opmaken.

### Het EHRM gebruikt wisselende bewoordingen, maar gaat steeds van dezelfde maatstaf uit

In het arrest *Żurek/Polen* verwijst het EHRM ook naar arresten waarin de hiervoor bedoelde maatstaf niet uitdrukkelijk in deze bewoordingen valt te lezen, maar waarin die blijkens de verwijzing van het EHRM wel besloten ligt. Zo verwijst het EHRM naar het arrest *Cimperšek/Slovenia*, specifiek naar de rechtsoverweging waarin het onder andere oordeelde dat ‘[...] *the Minister based the impugned decision exclusively on the content of the applicant’s blog and the emails*’ en ‘[...] *the essential elements of the decision related to the exercise of freedom of expression*’.<sup>23</sup> Overigens betrof het in deze zaak een afwijzing van een verzoek om de titel *gerechtelijk deskundige* te verkrijgen. Ook in een dergelijke situatie geldt dus de causaliteitsmaatstaf zoals het EHRM die in (onder meer) *Żurek/Polen* heeft gehanteerd. De maatstaf is dan ook in ieder geval niet beperkt tot (ontslag van) rechters.<sup>24</sup> Zoals we hierna zullen betogen, is de maatstaf in onze ogen algemeen toepasbaar.

#### Ook toepasbaar in horizontale verhoudingen

Hoewel het in de hiervoor aangehaalde zaken steeds ging om verticale overheidszaken,<sup>25</sup> zien wij niet in dat de ‘*Żurek*-causaliteitsmaatstaf’ daartoe beperkt zou zijn. Het ligt in onze ogen in de rede dat deze maatstaf ook van toepassing is in horizontale (arbeidsrechtelijke) verhoudingen, althans dat er in die situatie in elk geval niet eerder tot causaal verband wordt geconcludeerd. Een ander uitgangspunt zou er immers toe kunnen leiden dat in twee overigens gelijke gevallen in een horizontale verhouding wel sprake is van een inmenging, en in een verticale situatie niet. Dit terwijl art. 10 EVRM nu juist primair bedoeld is om in verticale verhoudingen bescherming te bieden. Wij zien in de recht-

spraak van het EHRM ook geen aanknopingspunten dat een toetsing van art. 10 EVRM een principieel andere afwijking vergt in een horizontale verhouding dan in een verticale verhouding. Integendeel, uit het *Herbai*-arrest leiden wij af dat de toetsen vergelijkbaar zijn.<sup>26</sup>

#### 4. Wat als bepaalde gebeurtenissen in de keten een (ontoelaatbare) inmenging vormen?

Een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat vaak door een aaneenschakeling van gebeurtenissen. Uiteindelijk is de emmer vol: de arbeidsverhouding is ernstig en duurzaam verstoord en er volgt een ontbindingsverzoek. Bij de beoordeling of dat ontbindingsverzoek in causaal verband staat met een meningsuiting die de werknemer heeft gedaan, moet dus worden gelet op het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Maar wat als één of meer van die gebeurtenissen is/zijn aan te merken als een (ontoelaatbare) inmenging in de vrijheid van meningsuiting? De recente RUG-zaak is illustratief. Als gezegd, stuurde in die zaak de nieuwe leidinggevende van de RUG-docente een e-mail aan de vakgroep naar aanleiding van haar essay en stuurde de decaan een brief aan de redactie van het tijdschrift dat het essay had geplaatst. Volgens de RUG-docente zijn deze handelingen aan te merken als reacties op het essay en daarmee inmengingen in haar vrijheid van meningsuiting. Dat vinden wij ook aannemelijk.<sup>27</sup>

De vraag is vervolgens wat dit betekent voor de beoordeling of het *ontbindingsverzoek* (ook) een inmenging vormt in de vrijheid van meningsuiting. De RUG-docente bepleitte dat als moet worden aangenomen dat bedoelde e-mail en brief een niet te rechtvaardigen inmenging zijn, dan niet langer overeind kan blijven dat deze reacties op het essay van de faculteitsleiding slechts een schakel waren in de verstoorde arbeidsverhouding, omdat dergelijke sancties van werkgeverszijde die niet door de toets van art. 10 EVRM komen een veel groter gewicht in de schaal (behoren te) leggen.<sup>28</sup> A-G Van Peursem ziet deze zwaarteverschuiving in causaliteitsweging niet opgaan. De A-G merkt in dit verband op dat i) het oog moet worden gericht op de opeenvolging van alle relevante gebeurtenissen in hun geheel beschouwd, in plaats van beschouwing van die gebeurtenissen als afzonderlijke incidenten (zie ook hiervoor) en ii) in *Żurek/Polen* eenzelfde type onderscheid is gemaakt tussen verschillende maatregelen met verschillende causaliteitsrelaties met de meningsuitingen.<sup>29</sup>

De benadering van de Hoge Raad lijkt net iets anders (zie hiervoor in paragraaf 2). Wij lezen de uitspraak van de Hoge Raad zo dat de (art. 10 EVRM-)kwalificatie van een bepaalde gebeurtenis (kwalificeert de gebeurtenis als een

21 Zie EHRM 19 januari 2022, nr. 40072/13, ECLI:CE:ECHR:2021:1019JUD004007213 (*Miroslava Todorova/Bulgarije*), rov. 154; EHRM 6 juli 2023, nrs. 21181/19 en 51751/20, ECLI:CE:ECHR:2023:0706JUD002118119 (*Tuleya/Polen*), rov. 516.

22 Vgl. ook EHRM 25 mei 2021, nr. 15783/16 (*Erotocritou/Cyprus*), rov. 45. Hier spreekt het EHRM over ‘*predominantly*’, wat neerkomt op ‘in overwegende mate’/‘voor het merendeel’.

23 Zie EHRM 30 juni 2020, nr. 58512/16, ECLI:CE:ECHR:2020:0630JUD005851216, rov. 58.

24 Zie anders R.A.J. van Gestel, ‘Wetenschappers met kritiek op de werkgever: meningsvrij, academisch vrij of vogelvrij?’ HR 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140 (werkneemster/Rijksuniversiteit Groningen) en HR 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402 (werkneemster/Stichting R.O.C. Nijmegen E.O.), ArA 2025/3, p. 108.

25 Zo ook Laagland. Zie F.G. Laagland, ‘De meningsuiting en het ontslagrecht: een analyse van het causaal verband’, *TRA* 2025/95, voetnoot 18.

26 Zie EHRM 5 november 2019, nr. 11608/15, ECLI:CE:ECHR:2019:1105JUD001160815 (*Herbai/Hongarije*), rov. 37.

27 Zie ook § 5.32 van de conclusie van A-G Van Peursem.

28 Zo destilleren wij het standpunt van de RUG-docente uit § 5.36 van de conclusie van A-G Van Peursem.

29 Zie § 5.36 van de conclusie van A-G Van Peursem.

inmenging en zo ja, is deze toelaatbaar?) in de keten van gebeurtenissen wel relevant zou *kunnen* zijn, maar dat in de RUG-zaak die (art. 10 EVRM-) kwalificatie van de e-mail en brief dat volgens het hof (kennelijk) níet was: het hof zou niet tot een ander oordeel zijn gekomen als het de e-mail en brief als arbeidsrechtelijke sancties jegens de RUG-docente zou hebben beschouwd. In de uitspraak van de Hoge Raad ligt in onze ogen besloten dat de rechter bij de beoordeling of een ontbindingsverzoek wegens verstoorde verhoudingen in causaal verband staat met een meningsuiting kan meewegen of bepaalde gebeurtenissen die (mede) aan die verstoring hebben bijgedragen een (ontoelaatbare) reactie vormen op die meningsuiting en daarmee dus als een (ontoelaatbare) inmenging in de vrijheid van meningsuiting zijn te kwalificeren. Dat de kwalificatie van een bepaalde gebeurtenis als (ontoelaatbare) inmenging in de vrijheid van meningsuiting *hoe dan ook* een doorslaggevend gewicht in de kwalificatieschaal zou *moeten* leggen, zou in onze ogen echter een stap te ver gaan. In de rechtspraak van het EHRM kunnen wij een dergelijke causaliteitsverzwaring ook niet ontwaren. Het is bijvoorbeeld in *Żurek/Polen* ook niet zo dat het EHRM bij de beoordeling of een bepaalde maatregel in causaal verband stond met een meningsuiting meewoog dat *andere* maatregelen een (ontoelaatbare) inmenging vormden in de vrijheid van meningsuiting.

## 5. Voor academische vrijheid geldt geen andere beoordelingskader

In de zaak van de RUG-docente ging het om uitingen die in een academische context werden gedaan. Dergelijke uitingen worden ook door art. 10 EVRM bestreken.<sup>30</sup> In de rechtspraak van het EHRM vinden wij geen aanknopingspunten dat daarbij een andere (lichtere) causaliteitsmaatstaf zou gelden (in die zin dat eerder causaal verband tussen sanctie en uiting wordt aangenomen). Wij zijn het met A-G Van Peurseem eens dat daarvoor ook geen aansprekende ratio bestaat.<sup>31</sup> Het EHRM hanteert een beoordelingskader dat uniform is voor alle soorten inmengingen. Dat wil niet zeggen dat het soort inmenging (de context van de inmenging) er niet toe doet. Integendeel. Bij beantwoording van de vraag of sprake is van een *chilling effect* en (daarmee) een inmenging (die gerechtvaardigd is), komt belangrijk gewicht toe aan de aard van de uiting en bijvoorbeeld ook

of die uiting in een context heeft plaatsgevonden.<sup>32</sup> Is sprake van een uiting in een academische context, dan zal een *chilling effect* over het algemeen eerder (moeten) worden aangenomen en een inmenging minder snel gerechtvaardigd zijn.<sup>33</sup> Maar datzelfde geldt voor bijvoorbeeld uitingen in de context van een politiek debat,<sup>34</sup> vakbondswerkzaamheden<sup>35</sup> of journalistieke werkzaamheden.<sup>36</sup> In al die situaties weegt die context, alsmede de aard van de uiting en de hoedanigheid waarin de uiting wordt gedaan (zwaar) mee bij de beoordeling van de (toelaatbaarheid van de) inmenging. In geen van deze gevallen hanteert het EHRM echter een zichtbaar afwijkende causaliteitsmaatstaf. Niet valt in te zien waarom die dan wel voor de academische context zou moeten gelden. Het betreffen allemaal bijzondere vormen van (extra) beschermingswaardige vormen van meningsuitingen.

## Een andere (lichte) causaliteitsmaatstaf spreekt niet aan

Een afwijkende causaliteitsmaatstaf waarbij bijvoorbeeld enig verband tussen uiting en sanctie al voldoende zou zijn om van een inmenging te (kunnen) spreken, leidt in onze ogen ook tot nieuwe (praktisch onwenselijke) vragen in de daaropvolgende stap, de beoordeling of de inmenging al dan niet gerechtvaardigd is. In die stap zal onder andere de zwaarte van de sanctie gewogen moeten worden. De vraag die dan rijst, is hoe die zwaarte in het kader van de rechtvaardigingstoets gewaardeerd moet worden als de sanctie slechts in beperkte mate verband houdt met de gedane uiting. Een andere vraag die opkomt, is wat de gevolgen zijn als in een dergelijke situatie de inmenging ongerechtvaardigd blijkt. Moet het ontslag dat in hoofdzaak op een andere grond is gebaseerd dan van tafel of moet daaraan (bijvoorbeeld) een (hogere) vergoeding worden verbonden om de inmenging alsnog gerechtvaardigd te maken, althans daarvoor een compensatie te bieden? Feitelijk zou dan dus een extra toets in de rechtsvaardigheidsbeoordeling (moeten) worden geïntroduceerd, namelijk de toets in welke mate de sanctie kan worden toegerekend aan de uiting. Een toets die in onze ogen dan wel erg lijkt op de causaliteitstoets in de eerste stap. In de rechtspraak van het EHRM zien wij een dergelijke toerekeningstoets bij de

30 Zie § 4.43 van de conclusie van A-G Van Peurseem.

31 Zie in dit verband § 5.20 en 5.21 van de conclusie van A-G Van Peurseem: '5.20 In de Straatsburgse rechtspraak zie ik geen aanwijzingen of aanknopingspunten voor de opvatting dat bij uitingen gedaan in het kader van de uitoefening van de academische vrijheid er andere eisen gesteld moeten worden aan het causaal verband tussen uiting en maatregel [...] en '5.21 [...] Ik zie geen ratio voor een minder strikte toets al naar gelang het gaat om een "gewone" vrijheid van meningsuiting of een uiting in de context van de academische vrijheid, die ook via art. 10 EVRM wordt beschermd en wel langs dezelfde lijnen.'

32 Zie bijvoorbeeld EHRM 8 november 2022, nr. 74729/17,

ECLI:CE:ECHR:2022:1108JUD007472917 (*Ayusi Torres/Spanje*), rov. 56-58 en EHRM 19 juni 2018, nr. 20233/06, ECLI:CE:ECHR:2018:0619JUD002023306 (*Kula/Turkije*), rov. 38-40. Vgl. ook EHRM 8 oktober 2019, nr. 15428/16, ECLI:CE:ECHR:2019:1008JUD001542816, (*Szurovecz/Hongarije*), rov. 52-54.

33 Zie § 4.38-4.55 en 5.26 van de conclusie van A-G Van Peurseem, met verdere verwijzingen naar rechtspraak van het EHRM.

34 Zie bijvoorbeeld EHRM 17 mei 2016, nrs. 42461/13 en 44357/13, ECLI:CE:ECHR:2016:0517JUD004246113 (*Karacsony e.a./Hongarije*), rov. 137-139.

35 Zie EHRM 12 september 2011, nrs. 28955/06, 28957/06, 28959/06 en 28964/06, ECLI:CE:ECHR:2011:0912JUD002895506 (*Palomo Sánchez e.a./Spanje*), rov. 56.

36 Zie bijvoorbeeld EHRM 26 november 1991, nr. 13166/87, ECLI:CE:ECHR:1991:1126JUD001316687 (*The Sunday Times/VK*), rov. 50.

tweede stap, de beoordeling of de inmenging toelaatbaar is, niet terug.

## 6. De causaliteitsmaatstaf werpt niet een te hoge drempel op

In de literatuur is de vraag opgeworpen of de Hoge Raad met de door hem aangenomen causaliteitsmaatstaf niet een te hoge drempel opwerpt om toegang te krijgen tot de bescherming van art. 10 EVRM, in het bijzonder als het gaat om uitingen in de academische context.<sup>37</sup> Wij zijn geneigd die vraag ontkennend te beantwoorden en wel vanwege het volgende.

Van een meningsuiting is als gezegd al snel sprake. Datzelfde geldt voor een ‘sanctie’, zoals ook A-G Van Peurseem uiteenzet in zijn conclusie.<sup>38</sup> Niet alleen formele maatregelen als een ontslag of een boete kunnen als zodanig kwalificeren, maar ook (feitelijke) handelingen zoals een vermanende e-mail (zie hiervoor; de hamvraag is in wezen: kan de handelwijze van de werkgever die volgde op de uiting van de werknemer laatstgenoemde of een ander in het vervolg ervan weerhouden zich (opnieuw) uit te spreken?).

Doordat al snel sprake kan zijn van een uiting en een sanctie ligt het in onze ogen voor de hand dat het causaal verband tussen beide duidelijk aanwezig moet zijn. Een andere benadering waarbij bijvoorbeeld enig causaal verband voldoende zou zijn, zou er zeker in arbeidsrelaties toe kunnen leiden dat in veel kwesties ook de vraag beantwoord moet gaan worden of sprake is van een gerechtvaardigde inmenging. Een arbeidsrelatie is immers een duurrelatie waarin de werknemer doorlopend uitingen doet en sprake is van een constante interactie tussen werkgever en werknemer. Veel maatregelen of acties die een werkgever jegens een werknemer (onder)neemt, zullen enig verband hebben met die uitingen en/of interacties. Dat een werkgever dan telkens zou moeten (kunnen) onderbouwen waarom een dergelijke actie of maatregel een gerechtvaardigde inmenging vormt, lijkt ons niet alleen onjuist, maar ook onwerkbaar.

Bovendien moet dus bij de beantwoording van de vraag of causaal verband tussen een uiting en een sanctie aanwezig is, worden gelet op het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Oftewel: een holistische toetsing. Een werknemer kan een breed scala aan volgens hem relevante feiten en omstandigheden aandragen om te laten zien dat er een voldoende causaal verband bestaat tussen uiting en ‘sanctie’. Daartegenover staat dat, zeker bij formele maatregelen (zoals een ontslag), primair de werk-

gever moet onderbouwen waarom die maatregel terecht is. Als enerzijds die onderbouwing van de werkgever niet geheel sluitend is en anderzijds de werknemer feiten en omstandigheden aandraagt die aannemelijk maken dat er weleens een verband kan zijn met een door hem gedane uiting, dan heeft de rechter door de voorgeschreven holistische toetsing en met zijn nationale gereedschap ten aanzien van de bewijslast (denk aan bewijsvermoedens, omkering van de bewijslast enzovoort) in onze ogen voldoende ruimte om tot een oordeel te komen dat recht doet aan een mogelijk benarde positie van de werknemer.<sup>39</sup>

## Tegen iedere inmenging op zichzelf staat in beginsel de bescherming van art. 10 EVRM open

De kans dat door het ‘hoofdzakelijkheids criterium’ werknemers die zich uitspreken in de verdrukking kunnen komen, achten wij dan ook beperkt. Daarbij moet ook niet uit het oog worden verloren dat tegen iedere inmenging op zichzelf in potentie de bescherming van art. 10 EVRM openstaat. Als een werknemer zich als gevolg van een uiting geconfronteerd ziet met ‘subtiele pesterijen’ (bijvoorbeeld feitelijke uitsluiting voor aantrekkelijke werkzaamheden), dan kunnen die pesterijen naar wij menen al snel als sanctie worden gezien, zeker als sprake is van een academische context. De werknemer zou ten aanzien van die sanctie de bescherming van art. 10 EVRM kunnen invoeren.<sup>40</sup> Toegespitst op de zaak van de RUG-docente: dat het *ontbindingsverzoek* geen inmenging vormt in de vrijheid van meningsuiting wil niet zeggen dat de hiervoor besproken e-mail en brief dat ook niet vormen. De e-mail en brief zouden wel degelijk een (ontoelaatbare) inmenging kunnen opleveren, ten aanzien waarvan de RUG-docente de bescherming van art. 10 EVRM zou kunnen invoeren. Het arrest *Žurek/Polen*, waarin ook meerdere maatregelen voorlagen die afzonderlijk werden beoordeeld, is wat ons betreft illustratief.

## 7. Afsluiting

De uitspraak van de Hoge Raad biedt, in samenhang met de conclusie van A-G Van Peurseem, bruikbare handvatten voor de rechtspraak. De Hoge Raad zet een duidelijke causaliteitsmaatstaf neer, die in onze ogen in lijn is

37 Zie bijvoorbeeld F.G. Laagland, ‘De meningsuiting en het ontslagrecht: een analyse van het causaal verband’, *TRA* 2025/95; R.A.J. van Gestel, ‘Wetenschappers met kritiek op de werkgever: meningsvrij, academisch vrij of vogelvrij?’ HR 11 juli 2025, ECLI:NL:HR:2025:1140 (werknemster/Rijksuniversiteit Groningen) en HR 7 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1402 (werknemster/Stichting R.O.C. Nijmegen E.O.); *ArA* 2025/3.

38 Zie in dit verband § 4.7-4.8 van de conclusie van A-G Van Peurseem.

39 Vgl. in dit verband ook § 5.13 van de conclusie van A-G van Peurseem: ‘Het is ook niet voor niets dat in *ROC Nijmegen* is benadrukt dat bij de causaal verbands-vraag goed moet worden gelet op het geheel van gebeurtenissen vanaf de uiting tot aan het opleggen van de sanctie, in hun onderlinge samenhang bezien. Daarmee wordt voorkomen dat de g-grond als een soort dekmantel kan worden gebruikt om van kritische wetenschappers af te komen. De minutieuze en uitgebreide motivering van het hof in onze zaak geeft daar geen blijk van in mijn ogen. Het hof heeft de opeenvolgende gebeurtenissen, te beginnen medio 2018 tot aan indiening van het ontbindingsverzoek ultimo 2022 op een rij gezet en in onderlinge samenhang beschouwd.’

40 Zie bijvoorbeeld Rb. Amsterdam 24 december 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:10341.

met rechtspraak van het EHRM. Dat de Hoge Raad voor uitingen in academische context geen andere causaliteitsmaatstaf aanneemt, lijkt ons gelet op die rechtspraak eveneens juist. Bezwaarlijk achten wij dit ook niet. Van een meningsuiting is snel sprake en zowel bij de beoordeling of sprake is van een inmenging alsook bij de beoordeling of die inmenging gerechtvaardigd is, legt de academische context (groot) gewicht in de schaal. Kortom: de academische vrijheid geniet al bijzondere bescherming. In bepaalde situaties zou het voor de werknemer uitdagend kunnen zijn om aan te tonen dat een bepaalde maatregel uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg is van een meningsuiting. De rechter heeft ‘procesrechtelijk gereedschap’ in handen om de werknemer dan te hulp te schieten. Om de kans te verkleinen dat dit effect sorteert, doet de werkgever er goed aan om nauwkeurig vast te leggen wat er wanneer en waarom in de arbeidsrelatie is gebeurd.

*Dit artikel is afgesloten op 27 februari 2026.*

Over de auteurs



**Mr. J.B.B. (Berend-Bram) Heinen**

Advocaat arbeidsrecht bij Pels Rijcken. Berend-Bram is daarnaast cassatieadvocaat.



**Mr. P.J. (Peter) Mauser**

Advocaat arbeidsrecht bij Pels Rijcken. Peter is daarnaast CPL...

# Commentaar Ondernemingsrecht

## Editie 2025

In **Sdu Commentaar Ondernemingsrecht** wordt het gehele ondernemingsrecht artikelsgewijs becommentarieerd. Het boek richt zich op de ondernemingsrechtelijke advocatuur, het notariaat en de bedrijfsjurist. Dit commentaar sluit naadloos aan bij de praktijk: de wetsartikelen waarmee je het meest te maken hebt, worden het meest uitgebreid becommentarieerd. Verkrijgbaar als los boek, online variant en een boek abonnement.

**Redactie**

prof. mr. dr. M.J. van Ginneken, prof. mr. dr. M. Olærts  
prof. mr. dr. P.P. de Vries, prof. mr. dr. J.B. Wezeman,  
prof. mr. C.W. Harmsen en mr. M.A.J. Cremers



Scan de QR-code om direct te bestellen.  
Of ga naar [sdu.nl/shop](https://sdu.nl/shop)



Europe's leading legal and tax expert