

RECHTSPRAAK

Arnold Karskens heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat Omroepvereniging Ongehoord Nederland een redelijke ontslaggrond had en niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Omdat de opzegtermijn niet in acht is genomen, wordt aan Karskens de gefixeerde schadervergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is een van de oprichters van Omroepvereniging Ongehoord Nederland (hierna: ON!). Hij is sinds de oprichting van ON! bestuurder en voorzitter. Per 1 januari 2022 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden als algemeen directeur/hoofdredacteur. Op 19 december 2020 heeft werknemer 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. Terwijl werknemer in juli 2024 op vakantie was, heeft de RvT een brandbrief ontvangen van een collectief van bezorgde medewerkers van ON!. Uit de brief volgt dat werknemer de redactionele vrijheid zou hebben beperkt, Raisa Blommestijn de omroep heeft uitgewerkt, zich grensoverschrijdend heeft gedragen en met zijn handelen een angstcultuur heeft doen ontstaan. Werknemer heeft zich op 29 juli 2024 ziek gemeld. Op 2 augustus 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 13 augustus 2024 waarop zijn voorgenomen schorsing als bestuurder stond geagendeerd. Tevens is werknemer per direct op non-actief gesteld. In de uitnodiging is naar de brandbrief verwezen. Werknemer heeft een dag later op X gezegd dat er een coup tegen hem gepleegd zou worden. Op 13 augustus 2024 heeft de RvT een rapport met voorlopige bevindingen uitgebracht naar aanleiding van het intern onderzoek dat op 9 juli 2024 was gestart. Uit het onderzoek volgt dat werknemer zich op intimiderende wijze had uitgelaten en gedragen tegenover diverse medewerkers, dat er onder het bestuur van werknemer een angstcultuur zou zijn ontstaan, dat werknemer zijn eigen belangen boven die van ON! zou prioriteren en dat hij zich, met zijn bericht van 3 augustus 2024, schuldig heeft gemaakt aan smaad, laster en het uiten van dreigende teksten. De op 13 augustus 2024 geplande RvT-vergadering is verplaatst en heeft op 27 augustus 2024 plaatsgevonden. Tijdens de vergadering is werknemer geschorst en is afgesproken dat een onafhankelijk onderzoeksbureau een onderzoek naar de situatie zou uitvoeren. Uit het onderzoeksrapport volgt dat werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan ongepast gedrag, zoals intimideren, intimideren en vernederen. Op 20 september 2024 heeft ON! werknemer laten weten dat er bereidheid bestond om hem inzage te geven in de transcripties van de in het

kader van het interne onderzoek afgenomen interviews, indien de stukken vertrouwelijk worden behandeld. Het onderzoeksbureau heeft werknemer gevraagd mee te werken aan het rapport. Werknemer heeft dit geweigerd omdat hij geen inzage kreeg in bevindingen. Op 9 oktober 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 11 oktober 2024 waarop zijn voorgenomen ontslag als bestuurder stond geagendeerd. De toelichting op het voorgenomen besluit vermeldt dat volgens de statuten bij spoedeisend belang een kortere oproeptermijn dan een week mag worden aangehouden. De RvT heeft bij het voorgenomen besluit, kort en goed, aangevoerd dat er sprake was van disfunctioneren, ernstig verwijtbaar handelen en een door werknemer verstoorde arbeidsverhouding. Op 11 oktober 2024 is werknemer, bij zijn afwezigheid, ontslagen als bestuurder. Op 10 december 2024 heeft de RvT het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 bekrachtigd. Op 7 januari 2025 heeft ON! werknemer medegedeeld dat hij zijn geheimhoudingsplicht uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden. ON! heeft aanspraak gemaakt op de betaling van boetebedragen. Werknemer voert aan dat ON! zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat hij ten tijde van het ontslagbesluit arbeidsongeschikt was wegens ziekte. Voor het geval er sprake was van een opzegging, voert werknemer aan dat deze moet worden vernietigd, gelet op het opzegverbod en de Wet bescherming klokkenluiders. Indien de beëindiging toch in stand blijft, verzoekt werknemer de gefixeerde schadevergoeding. ON! verzoekt om veroordeling van werknemer in de proceskosten. ON! betwist dat naast de rechtsgeldig genomen ontslagbesluiten een aparte mededeling over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nodig was. Verder betwist zij dat het opzegverbod bij ziekte nog van toepassing was op de datum van de ontslagbesluiten en dat werknemer als klokkenluider kan worden aangemerkt.

Oordeel

De rechter oordeelt als volgt. Voor een zieke AOW-gerechtigde werknemer geldt een verkort opzegverbod van zes weken. Werknemer betwist niet dat op grond van de wet een verkort opzegverbod voor hem geldt, maar stelt dat tijdens de RvT-vergadering van 20 juni 2023 is besloten dat dit niet voor hem geldt. In die vergadering is namelijk het besluit genomen om de algemeen directeur een gelijke ziektevoorziening te geven als degenen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Uit de notulen volgt dat het de bedoeling was om werknemer een langere loondoorbetaling te bieden, maar niet dat het de bedoeling was om de wettelijke termijn van het opzegverbod tijdens ziekte te verlengen. Dit betekent dat het opzegverbod bij ziekte op 10 december 2024 niet meer van kracht was. Het beroep van werknemer op de bescherming van klokkenluiders gaat niet op. De misstanden waarvan werknemer aanvoert dat hij ze aangekaart heeft, waren al buiten de omroep bekend. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst van een bestuurder moet de opzegtermijn ook in acht worden genomen. ON! heeft dat niet gedaan. Het standpunt van ON!, dat zij gelet op de onrust geen andere keuze had, deelt de rechter niet. Werknemer was op dat moment ziek en niet aanwezig op de werkvloer. ON! dient de gefixeerde schadevergoeding over de opzegtermijn, te weten van 10 december 2024 tot 1 maart 2025, te betalen. Er wordt werknemer geen billijke vergoeding toegekend. ON! had een redelijke ontslaggrond. Gelet op de meldingen, gedragingen van werknemer en resultaten van het onderzoeksrapport kon de

RvT in alle redelijkheid besluiten om werknemer te ontslaan. ON! heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De rechtbank acht de op non-actiefstelling begrijpelijk aangezien er vrees bestond bij ON! dat er spanningen op de werkvloer zouden ontstaan als werknemer na de brandbrief op de werkvloer zou verschijnen. Ook de schorsing acht de rechter niet onterecht, gelet op de beschuldigingen en het feit dat onderzoek moest worden afgewacht. Ook het feit dat het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 is vernietigd noopt niet tot een billijke vergoeding. Dit is namelijk uitsluitend vernietigd vanwege de te korte oproepingstermijn. Hoewel het interne onderzoek onzorgvuldig is uitgevoerd, acht de rechter dit onvoldoende om een billijke vergoeding toe te kennen. De rechter oordeelt dat de informatie die werknemer heeft geopenbaard, geen vertrouwelijke informatie betreft. Hij heeft het geheimhoudingsbeding daarom niet geschonden. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:4999

Zaaknummer: C/09/678291 HA RK 25-12

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: A.M. Takkenberg, J.I. van Vlijmen en Z. Aliar

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:670 BW en 7:671 lid 11 BW