

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding. Docent ervoer een onveilige situatie en pestgedrag op de werkvloer. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Afwijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2010 in dienst getreden bij Stichting Fontys in de functie van docent maatschappijleer. Medio 2017 waren de verhoudingen in het team Maatschappijleer verstoord en was de sfeer gespannen. De toenmalige leidinggevende is, om de verhoudingen binnen het team te verbeteren, een teamtraject onder begeleiding van een externe coach gestart. Werknemer heeft tijdens de eerste plenaire sessie pestgedrag van de collega's benoemd. Het gevolg daarvan was dat vier teamleden het vertrouwen in werknemer opzegden. Eind februari 2018 heeft een collega van werknemer anoniem een klacht tegen hem ingediend. De directeur van de vestiging heeft werknemer op 5 maart 2018 uitgenodigd voor een gesprek hierover. Werknemer heeft zich als gevolg van deze situatie arbeidsongeschikt gemeld. Omstreeks die periode is ook de mediation tussen werknemer en de toenmalige leidinggevende stopgezet. Werknemer heeft op 8 maart 2018 zijn al eerder, op 2 juli 2017 ingediende en on hold gezette klacht bij de Fontys Ombudsman Personeel (hierna: Ombudsman) doorgezet. Op 20 december 2018 heeft Fontys besloten om werknemer niet te laten terugkeren in zijn functie binnen het team. Werknemer heeft tegen dit besluit beroep ingesteld bij de Commissie van beroep HBO, welk beroep bij uitspraak van 26 april 2019 niet-ontvankelijk is verklaard, omdat het besluit van Fontys niet kon worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel. Begin 2019 is een herplaatsingstraject gestart. Tot een herplaatsing is het niet gekomen. Werknemer is vanaf 1 april 2020 vrijgesteld van werkzaamheden. In de onderhavige procedure heeft Fontys verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van een verstoord arbeidsverhouding. In de beschikking van 23 juni 2020 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2020 ontbonden op grond van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Werknemer is tegen de afwijzing van de verzochte billijke vergoeding in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Vast staat dat werknemer aan Fontys duidelijk heeft gemaakt dat er in zijn beleving sprake was van een onveilige situatie op de werkvloer. Fontys heeft daarop actie ondernomen door op 11 januari 2018 een teamtraject onder begeleiding van een externe coach te starten. Dat zij eerder tot actie had moeten overgaan, is niet gebleken. Het hof verwijst in dit verband naar

hetgeen werknemer op 19 november 2017 aan de Ombudsman bericht. Hij schrijft er vertrouwen in te hebben dat “we eruit kunnen komen en een nieuw begin kunnen maken en het verleden achter ons te laten”. De gang van zaken op de werkvloer was op dat moment volgens werknemer zelf kennelijk nog niet dusdanig verstoord dat een herstel van de collegiale verhoudingen onmogelijk was. Naar het oordeel van het hof is het niet aan Fontys te wijten dat werknemer niet in gesprek met de directeur wilde gaan over de klacht omdat die volgens hem doorverwezen diende te worden naar de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag. De directeur heeft hem uiteindelijk in de brief van 21 juni 2018 gewaarschuwd voor niet-constructief gedrag dat zij niet kon tolereren. Werknemer heeft zich op 18 juni 2018, op dezelfde dag als waarop hij van de directeur had gehoord dat de klacht van een collega afkomstig was, zelf tot de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag gewend. Werknemer heeft terecht naar voren gebracht dat deze commissie in een uitspraak van 29 oktober 2018 heeft overwogen dat het voorval tijdens het teamtraject in januari 2018 heeft geleid tot veel onrust binnen het team en tot verstoorde verhoudingen met werknemer en dat andere acties dan de maatregel van de directeur achterwege lijken te zijn gebleven. Hoewel Fontys hiervan volgens de Klachtencommissie een verwijt valt te maken, wordt hiermee naar het oordeel van het hof niet de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid gehaald die geldt bij de beoordeling van de vraag of een billijke vergoeding kan worden toegekend. Vast staat dat de Ombudsman medio oktober 2018 heeft geadviseerd om werknemer te herplaatsen bij een ander instituut, waarna Fontys op 20 december 2018 heeft besloten om werknemer niet te laten terugkeren in zijn functie binnen het team. Werknemer beschouwt deze maatregel als een strafmaatregel die volgens hem feitelijk neerkomt op een schorsing. Het hof volgt werknemer daarin niet. Fontys heeft zich niet uitgelaten over de vraag wie zich nu aan welk gedrag heeft schuldig gemaakt: (één van) de vier collega's aan pestgedrag of werknemer aan ongewenst gedrag. Het hof begrijpt dat voor Fontys het teambelang voorop stond en dat, mede gezien het hiervoor genoemde advies van de Ombudsman, het belang van werknemer daarvoor moest wijken. Daarbij komt dat Fontys expliciet heeft weersproken dat het om een strafmaatregel zou gaan. Het was volgens haar een ordemaatregel – zo heeft ook de Commissie van beroep HBO aangegeven – die Fontys noodgedwongen moest nemen. Werknemer stelt verder dat Fontys onvoldoende reële inspanningen heeft verricht om hem binnen de organisatie te herplaatsen. Het hof is van oordeel dat Fontys van deze verwijten, indien al juist, geen ernstig verwijt valt te maken. Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat, gelet op deze inmiddels ontstane voortdurende moeizame verhouding tussen partijen, Fontys geen ernstig verwijt valt te maken dat zij geen gestand heeft gedaan aan de toezeggingen in het plan van aanpak. Op grond van het vorenstaande zal het hof de bestreden beschikking bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:46

Zaaknummer: 200.283.444_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: L. Wimmenhove en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: 7:671b BW