

RECHTSPRAAK

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster na onderzoek te hebben gedaan naar racistische opmerkingen van docent internationale studie. Toewijzen ontbindingsverzoek nu partijen het eens zijn over de verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 6 januari 2014 in dienst van Oncampus Amsterdam in de functie van Tutor of English. Bij Oncampus Amsterdam zijn verschillende klachten van studenten binnengekomen over de onlinesessies die werknemer gaf via Teams. Naar aanleiding van deze klachten is met werknemer gesproken. Vervolgens heeft Oncampus Amsterdam een onderzoek uitgevoerd naar het gedrag van werknemer. In mei 2022 heeft Oncampus Amsterdam een beëindigingsvoorstel aan werknemer verzonden. In de periode vanaf 3 mei 2022 heeft werknemer meerdere e-mails aan collega's gestuurd waarin hij zijn ongenoegen uit. De bedrijfsarts heeft op 30 mei 2022 geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan. In de periode van juli 2022 tot en met 6 september 2022 heeft een mediationtraject gelopen, maar partijen hebben geen resultaat bereikt. Oncampus Amsterdam verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege primair ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair de cumulatie van deze omstandigheden. Volgens Oncampus Amsterdam is de wijze waarop werknemer zijn ongenoegen en boosheid over de uitkomst van het onderzoek heeft geuit onacceptabel. Werknemer heeft een reeks onbeschofte en respectloze e-mails organisatiebreed rondgestuurd aan diverse collega's die niets met de klachten van studenten en de behandeling daarvan te maken hebben gehad. Nadat er contact is geweest over een minnelijke regeling, bleef werknemer ongepaste e-mails sturen. De structurele handelswijze van werknemer heeft de arbeidsverhouding onnodig onder druk gezet en kan niet worden getolereerd. Werknemer is het eens met het gevraagde ontbindingsverzoek maar verzoekt daarnaast om toekenning van een billijke vergoeding van € 60.000 bruto. Volgens werknemer heeft Oncampus Amsterdam ernstig verwijtbaar gehandeld omdat de verstoorde arbeidsverhouding aan haar te wijten is. Werknemer is beschuldigd van racistische uitlatingen zonder enige vorm van bewijs. In het onderzoek heeft geen hoor en wederhoor toegepast. Ook heeft Oncampus Amsterdam vroegtijdig ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl van een redelijke grond voor ontbinding geen sprake was. Subsidiair betoogt werknemer dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door Oncampus Amsterdam.

Oordeel

Nu partijen het eens zijn over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de inmiddels ontstane verstoorde arbeidsverhouding zal het verzoek van Oncampus Amsterdam worden toegewezen met toekenning van de transitievergoeding aan werknemer. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 februari 2023. Volgens de kantonrechter heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding nu Oncampus Amsterdam niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het uitgevoerde onderzoek en de uitkomst daarvan kan niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden gekenmerkt. Bovendien kan niet worden gesproken van een beschuldiging zonder enige vorm van bewijs. Tot slot is niet gebleken dat Oncampus Amsterdam vroegtijdig heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7816

Zaaknummer: EA22-556

Rechters: E. Pennink

Advocaten: A.J.P. van Beurden en mr. L.J. Eleveld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b lid 9 BW en 7:673 BW