

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen universiteit en docente ernstig en duurzaam verstoord, nadat docente een kritisch artikel publiceert over regelingen voor gelijke kansen in het academisch onderwijs. Universiteit heeft doorslaggevende rol gespeeld bij ontstaan van verstoring.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2009 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (hierna: de RUG) als onderzoeker bij de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (hierna: FEB). Vanaf 2013 is zij als universitair docent (UD2) ingestroomd in het ‘Tenure Track’-programma, een loopbaantraject voor jonge wetenschappers. In dat beleid is onder meer opgenomen dat na ongeveer vijf jaar een benoeming tot universitair hoofddocent (UHD2 en UHD1) kan volgen. Ook is werkneemster aangesteld als Rosalind Franklin Fellow, waarmee zij onderdeel uitmaakt van een programma dat zich met name richt op vrouwelijke wetenschappers. In juni 2015 is werkneemster bevorderd tot UD1 en in december 2015 tot UHD2, met als aandachtspunt dat zij meer zal moeten publiceren in vakbladen. In juni 2018 heeft werkneemster de hoogleraar van de vakgroep, haar leidinggevende, gevraagd om haar aanvraag voor een volgende promotie te ondersteunen, namelijk naar UHD1. Hij heeft toen opgemerkt dat het hem verstandig leek om nog enkele maanden te wachten totdat werkneemster nog een aantal artikelen had gepubliceerd. Werkneemster heeft zich vervolgens (zowel jegens de HR-afdeling als jegens het faculteitsbestuur) op het standpunt gesteld dat de hoogleraar haar ten onrechte een volgende stap naar promotie heeft onthouden. Het faculteitsbestuur heeft laten weten de mening van de hoogleraar – dat werkneemster moest wachten met een volgende promotiestap – te delen. In het voorjaar van 2019 heeft de hoogleraar werkneemster drie keer benaderd en aangegeven dat de volgende stap voor de promotie kon worden gezet. Werkneemster heeft hier niet op gereageerd. In juni 2019 heeft zij een (kritisch) essay geschreven in het Journal of Management Studies, waarin zij onder meer beschrijft dat regelingen voor gelijke kansen in het academisch onderwijs zo zijn opgezet dat ze structurele discriminatie in de hand werken en dat die regelingen als ondermijnd worden gezien. Nadien hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen partijen. De RUG stelt zich op enig moment op het standpunt dat sprake is van een vertrouwensbreuk, die hersteld moet worden. Daarom is een mediationtraject en een ontwikkelings- en coachingstraject voorgesteld. Het mediationtraject is niet succesvol gebleken, vanwege onvoldoende basis om de kwestie samen op te lossen. In mei 2022 is een herplaatsingsonderzoek gestart. De RUG heeft in september 2022 geconcludeerd dat er geen vacatures zijn op het functieniveau en binnen het werkveld van werkneemster. De RUG verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de RUG is

sprake van een volstrekt onwerkbaar situatie, die zich al sinds 2018 voortsleept en die na vier jaar erger is geworden in plaats van beter.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De redelijke grond voor ontbinding is daarmee in beginsel gegeven. Over de oorzaak van de verstoring verschillen partijen wel van mening. Kort samengevat is de RUG van mening dat de verstoorde verhouding is ontstaan door de houding en het gedrag van werknemster, nu zij telkens bleef teruggekomen op de (in haar ogen willekeurige) promotie-eisen en de kans die haar in 2018 is ontnomen om te worden bevorderd. Werkneemster ziet als oorzaak van de verstoorde verhouding de voor haar onveilige situatie die is ontstaan door de discussie over promotiecriteria en over het essay. De kantonrechter overweegt dat het standpunt van de RUG in zoverre te volgen is dat de promotiecriteria die in 2018 werden gesteld aan de bevordering van werknemster voldoende helder en redelijk zijn geweest. Besloten werd te wachten met de promotie totdat werknemster nog een aantal artikelen gepubliceerd had. Volgens de kantonrechter was dit niet onredelijk, mede gelet op de verwachting dat dit nog slechts een kwestie van maanden zou zijn. Daarbij is tevens van belang dat werknemster al sneller dan voorzien werd bevorderd naar UD1 en daarna naar UHD2, afgezet tegen het reguliere 'Tenure Track'-programma. Verder acht de kantonrechter het opmerkelijk dat werknemster onbereikbaar bleef voor de hoogleraar toen hij begin 2019 contact met haar zocht om te praten over de door haar gewenste bevordering. De kantonrechter overweegt verder dat na de publicatie van het essay in het Journal of Management Studies de arbeidsverhouding verder en ernstig verstoord is geraakt, hetgeen voor een aanzienlijk deel aan de RUG te wijten is. Daarbij verwijst de kantonrechter onder meer naar een dreigende e-mail van een van de hoogleraren van de vakgroep en het coachingstraject dat werd voorgesteld na de publicatie van het essay. Voornoemde hoogleraar heeft tevens begin 2020 nadere eisen gesteld aan de bevordering van werknemster, namelijk het verbeteren van haar 'soft skills' zoals zelfreflectie en communicatie. Hoewel het faculteitsbestuur hier niet in mee is gegaan, geeft dat aan hoe die hoogleraar erin stond en daarmee zijn de verhoudingen verder verslechterd. Alles overwegende is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat de RUG een belangrijke zo niet doorslaggevende rol heeft gespeeld bij het ontstaan daarvan.

Inbreuk artikel 10 EVRM?

Volgens werknemster is er een causaal verband tussen haar essay en het ontbindingsverzoek, waardoor de RUG inbreuk maakt op het recht van vrije meningsuiting. De kantonrechter laat dit echter in het midden. Ook als sprake is van inbreuk op artikel 10 EVRM, blijft de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord. Mocht er sprake zijn van een ongerechtvaardigde inbreuk, dan zou dit zich kunnen laten oplossen in het toekennen van een

billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van de RUG, maar daartoe heeft werkneemster geen verzoek gedaan.

Herplaatsingsverplichting

De kantonrechter oordeelt ten slotte dat de RUG heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting en voldoende onderbouwd heeft gesteld dat herplaatsing van werkneemster niet mogelijk is. De conclusie van het herplaatsingsonderzoek was immers dat er geen geschikte vacatures beschikbaar waren en ook in de toekomst niet zullen ontstaan. De herplaatsingsplicht gaat niet zo ver dat de RUG een nieuwe functie had moeten creëren. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:854

Zaaknummer: 10244518 AR VERZ 22-92

Rechters: M. Haisma

Advocaten: D. Lacevic en A.A. Kootstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW