

RECHTSPRAAK

Kort geding. De op non-actiefstelling van universitair docent is geen gevolg van de door hem gedane klokkenluidersmelding, maar van diens grensoverschrijdende communicatie en weigering zich te houden aan instructies. Het handelen van de docent valt niet onder de klokkenluidersbescherming.

Feiten

Sinds 1 oktober 2014 werkt werknemer als docent bij de opleiding Interdisciplinaire Sociale Wetenschappen (ISW). Op 27 november 2022 heeft werknemer zich als klokkenluider gemeld bij de klachtencommissie van de UvA. De melding betreft “ernstige institutionele misstanden bij de FMG”. Samengevat komt de melding erop neer dat het onderwijs en onderzoek bij sociale wetenschappen op de UvA zodanig geïdeologiseerd zijn door radicale ‘woke cultuur’ dat men kan spreken van overtreding van artikel 13 van het EU Handvest van Grondrechten (academische vrijheid). Deze melding is doorgezet naar het college van bestuur van de UvA. Bij brief van 17 januari 2023 hebben tien collega’s van werknemer de decaan geïnformeerd dat er in hun visie een onveilige en onwerkbaar situatie is ontstaan met werknemer. Op 18 januari 2023 is in studentenblad Folia een opiniestuk van werknemer gepubliceerd, getiteld “Woke cultuur bedreigt de academische vrijheid bij sociale wetenschappen”. In reactie op het artikel van werknemer heeft een student op Instagram de volgende “Trigger Warning Homofobie & transfobie” geplaatst. De “trigger warning” is kort na plaatsing verwijderd. In plaats daarvan zijn drie studenten een petitie gestart om de UvA een veilige plek te maken voor non-binaire mensen. Werknemer heeft die petitie, met de namen van de studenten zichtbaar, op Twitter gezet. Bij e-mail aan werknemer van 3 februari 2023 heeft de UvA bevestigd dat, zoals eerder al aan hem was gemeld, besloten was een externe onafhankelijke onderzoekscommissie in te stellen onder leiding van prof. mr. X, om onderzoek te doen naar de problematiek die door werknemer was aangekaart. De commissie is onder meer gevraagd de UvA te adviseren over de ontvankelijkheid van de melding onder de Klokkenluidersregeling van de UvA en de toepasselijkheid daarvan. Na het intakegesprek met de mediator heeft werknemer zijn vertrouwen in hem bij e-mail van 2 maart 2023 opgezegd omdat hij vond dat de mediator niet goed optrad in de kwestie rondom het evenement over academische vrijheid op 3 maart 2023. Bij brief van 21 april 2023 is werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld op de gronden (i) dat hij de instructies die hem in de brief van 8 maart 2023 waren gegeven herhaaldelijk had overtreden door op de universiteit te komen en zich niet te houden aan de regels die voor UvA-medewerkers gelden voor de interne en externe communicatie en (ii) dat hij had geweigerd toe te zeggen die instructies alsnog na te komen. Op 17 mei 2023 heeft de

UvA bij deze rechtbank een verzoekschrift ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Werknemer vordert onder meer de UvA te veroordelen hem de bescherming te bieden die in de interne klokkenluidersregeling is voorgeschreven en de benadelingshandelingen te staken en ongedaan te maken.

Oordeel

Met de op non-actiefstelling van werknemer en de indiening van het verzoekschrift tot ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst is het spoedeisend belang bij de beoordeling van zijn vorderingen gegeven. Ongetwijfeld zijn de afgelopen twee jaar voor werknemer zwaar geweest en is het in een gespannen situatie niet altijd makkelijk de juiste toon aan te slaan. De manier waarop werknemer tekeer is gegaan tegen collega's en bestuurders gaat echter alle perken te buiten. Hij heeft op de man gespeeld, zich zeer beledigend uitgelaten, zowel rechtstreeks tegenover de betrokkenen als op Twitter. Dat is allemaal in strijd met basale gedragsregels. Die heeft hij ruimschoots overschreden, ook wanneer rekening wordt gehouden met een gespannen situatie. Het doen van een klokkenluidersmelding is geen vrijbrief voor wangedrag, zoals de UvA terecht heeft aangevoerd. Het mag knetteren, in de woorden van werknemer, maar dan wel op de inhoud en niet op de man. Uit de stukken blijkt niet dat werknemer alleen in reactie op escalaties door de UvA handelde, zoals hij heeft aangevoerd, en die stelling strookt ook niet met zijn overtuiging dat harde confrontatie nodig is om het door hem waargenomen gevaar te bestrijden. Werknemer is herhaaldelijk en met engelengeduld uitgenodigd tot zelfreflectie op het punt van zijn communicatie, maar hij heeft daar niet van willen weten. Sterker nog, de UvA zou volgens hem trots moeten zijn op zijn boosheid. Hij heeft iedere verantwoordelijkheid voor de escalatie van het conflict van de hand gewezen. Of het gevaar van extremistisch 'woke' wel zo reëel is als werknemer veronderstelt, staat nog niet vast. Op dit moment wordt daarnaar onderzoek uitgevoerd door de commissie X. De bewijslast voor het bestaan van het causale verband tussen de benadeling en de klokkenluidersmelding is met de inwerkingtreding van de Wet bescherming klokkenluiders per 18 februari 2023 verschoven van de werknemer naar de werkgever. Het antwoord op de vraag of werknemer onder de oude of nieuwe regelgeving valt, kan echter in het midden blijven, omdat ook als van het bewijsvermoeden ten gunste van werknemer wordt uitgegaan, de UvA voldoende heeft aangevoerd om dat vermoeden voorshands te ontcrachten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:3388

Zaaknummer: C/13/733166 / KG ZA 23-371 EAM/EB

Rechters: E.A. Messer

Advocaten: E.P.W.A. Bink en P.T. Sick

Wetsartikelen: 7:658c BW en 13 EU Handvest van Grondrechten