

RECHTSPRAAK

Niet constructieve houding werknemer na vermeend serieuze klachten maakt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2019 in dienst van Inholland en is laatstelijk werkzaam in de functie van 'docent 2' bij het domein Techniek, Ontwerpen en Informatica (TOI). In november 2021 heeft de teamleider van werknemer, de heer X, signalen ontvangen over vermeend (seksueel) grensoverschrijdend en/of ongepast gedrag van werknemer. De signalen waren afkomstig van studenten en van een vrouwelijke collega van werknemer, die anoniem wilde blijven. In november 2021 werd er vanwege de coronapandemie nog veel vanuit huis gewerkt en les gegeven. Inholland heeft naar aanleiding van de geuite signalen volstaan met enkele praktische ingrepen waardoor de genoemde collega en werknemer niet meer direct samen hoefden te werken. In februari 2022 bleek dit niet langer mogelijk, waarna Inholland werknemer heeft uitgenodigd voor een gesprek. Daarna ontstaat er een opeenvolging van gebeurtenissen waarbij werknemer onder meer melding maakt van intimiderend gedrag van X en Inholland onderzoek laat doen door Bezemer & Schubad. Nadat uit dat onderzoek blijkt dat het verwijt aan X onterecht is en werknemer 'vermoedelijk af en toe op de rand van grensoverschrijdend gedrag handelt', laat werknemer een tweetal contra-expertises uitvoeren. De contra-expertises zijn (buitengewoon) kritisch op het rapport van Bezemer & Schubad. Werknemer heeft zich ziek gemeld en ook een klacht ingediend bij het LKC. Bij brief van 21 oktober 2022 is werknemer bij wijze van ordemaatregel geschorst door Inholland. Begin 2023 is mediation afgerond zonder resultaat. Werknemer heeft bij de Commissie van beroep hbo een voorlopige voorziening gevorderd wegens de (nog lopende) schorsing. Dit verzoek is afgewezen. InHolland verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde verhouding. In de onderbouwing daarvan stelt Inholland – kort gezegd – dat werknemer in februari 2022 is aangesproken op signalen van (vermeend) seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ondanks vele pogingen van Inholland om deze kwestie op een of andere manier op te lossen, zijn alle oplossingen door werknemer feitelijk geblokkeerd. Werknemer weigert te voldoen aan de redelijke verzoeken van Inholland en kiest steeds de tegenaanval in plaats van dat hij enige afstand en ruimte neemt om over zijn houding en gedrag te reflecteren. Werknemer voert ieder denkbaar formeel verweer aan. Werknemer heeft zich ook stelselmatig en zeer scherp verwijtend over (diverse personen binnen) Inholland uitgelaten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet constructieve houding werknemer na vermeend serieuze klachten maakt dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie

Uit de uitgebreid weergegeven correspondentie, de vele klachten en verwijten die werknemer tegen Inholland, zijn leidinggevende, zijn directeur en een lid van het college van bestuur heeft geuit, bij de verschillende instanties en bij Inholland zelf, de wijze waarop hij dat heeft gedaan en de bewoordingen die hij daarbij heeft gebruikt, tonen aan dat de verhoudingen duurzaam en grondig verstoord en verzuurd zijn geraakt. Hoewel daar vele pogingen toe zijn ondernomen is het partijen niet gelukt om een oplossing te vinden voor het tussen hen ontstane conflict. In het bijzonder wordt in aanmerking genomen dat partijen reeds een mediationtraject hebben doorlopen, wat zonder oplossing is beëindigd. Daarna zijn partijen nog met elkaar in gesprek getreden, maar ook dat heeft niet tot een concrete oplossingsrichting geleid. Er hebben inmiddels vele procedures tussen partijen gelopen, waarbij met name vanuit de zijde van werknemer scherpe verwijten zijn geuit jegens (medewerkers van) Inholland. Thans loopt er nog een procedure bij de handelsrechter te Amsterdam tussen partijen ten aanzien van mogelijke schending van rechten van werknemer op grond van de AVG. Het geheel van deze gebeurtenissen geeft geen hoop op een (toekomstige) vruchtbare samenwerking tussen partijen.

Inholland had in de uitnodiging, het gesprek en de vastlegging van het gesprek in februari 2022 enkele zaken anders kunnen aanpakken, maar hetgeen in dat kader tegen Inholland kan worden aangemerkt is niet ernstig verwijtbaar. Ook kan hieruit niet de conclusie worden getrokken dat Inholland de aanzet of de oorzaak heeft gegeven voor de verdere gebeurtenissen die uiteindelijk tot de verstoorde verhouding tussen partijen hebben geleid. Integendeel, de manier waarop werknemer vervolgens met de situatie is omgesprongen lijkt eerder de kern te zijn van de verstoring.

In de nasleep van het gesprek in februari 2022 heeft werknemer – figuurlijk gezegd – om zich heen geslagen waardoor barsten in de arbeidsrelatie zijn ontstaan. Daarbij wordt vooropgesteld dat het werknemer als werknemer uiteraard vrij staat om klachten in te dienen bij instanties en commissies die daartoe zijn aangewezen en daar zijn visie op de omstandigheden te delen. Ook mag werknemer commentaar hebben op de manier waarop Inholland onderzoek laat uitvoeren en op de uitkomst daarvan. Werknemer is echter maar door en door gegaan, ook nadat het kennelijk door werknemer gewenste resultaat niet werd behaald, waarbij de toon en sfeer van de verwijten die werknemer aan Inholland en individuele medewerkers van Inholland maakte stelselmatig scherper werd.

InHolland niet ernstig verwijtbaar, werknemer – ondanks groot aandeel in verstoring -- evenmin

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gelet op artikel 7:671b lid 9 onder c BW is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in

uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of als een werkgever een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier – gelet op hetgeen hiervoor is overwogen – niet voor.

Alhoewel werknemer een groot aandeel heeft gehad in de verstoring, en de ontstane situatie in overwegende mate aan werknemer is te wijten, zijn zijn gedragingen niet van zodanig ernstige aard dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Hij heeft weliswaar grenzen overschreden, maar niet is gebleken dat hij dit heeft gedaan uit kwade wil. Daarin ligt eerder een groot – en onterecht – geloof in zijn eigen gelijk ten grondslag, waarin hij is blijven vast zitten. Dat is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, heeft werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 BW recht op de transitievergoeding, welke in hoogte niet is betwist. Toegewezen zal dus worden een transitievergoeding van € 15.555,90 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:4548

Zaaknummer: 10374568 EA VERZ 23-227

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: L.V. Sloot en U. Hoogland

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