

RECHTSPRAAK

Onvoldoende causaal verband tussen het indienen van het ontbindingsverzoek en een commotie veroorzakende publicatie van de docent.

Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). In 2013 is werkneemster overgestapt naar de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (hierna: FEB) van de RUG. Aldaar stroomde zij in als universitair docent 2 (UD2) en werd het ‘Tenure Track-beleid’ van toepassing. Dat is een loopbaanbeleid voor jonge wetenschappers waarin is opgenomen dat na ongeveer vijf jaar een benoeming tot universitair hoofddocent (UHD2) kan volgen als bepaalde doelen zijn behaald en positief advies is verkregen van de Commissie Interne Promotie (CIP), waarna het faculteitsbestuur beslist. Bij benoeming tot UHD1 is de CIP niet betrokken, maar wel wanneer de medewerker ook een benoeming wenst tot adjunct-hoogleraar. In een aantal gevallen kan na maximaal zeven jaar in de positie van UHD een benoeming volgen tot hoogleraar. Werkneemster heeft X in juni 2018 om steun verzocht voor het aanvragen van promotie naar de functie UHD1. Daarop heeft X geantwoord dat hij overwegend positief was over de ontwikkeling van werkneemster, maar dat zij nog niet voldeed aan de aandachtspunten in het CIP-advies uit 2015. Werkneemster erkende dat, maar gaf aan dat zij een aantal artikelen had ingediend bij gerenommeerde tijdschriften en goedkeuring verwachtte. X wilde die goedkeuring afwachten. Werkneemster kon zich daarin niet vinden. Het argument dat X wil voorkomen dat zij ‘een bloedneus’ haalt, vindt zij buitengewoon kleinerend, seksistisch en ongepast. Op 5 juni 2019 verscheen een artikel van werkneemster in het Journal of Management Studies met de titel ‘Undoing Gender’ in de academische wereld: persoonlijke beschouwingen over regelingen voor gelijke kansen. X heeft daarna aan de decaan laten weten dat hij betwijfelde of hij nog wel als leidinggevende van X kon fungeren. In de navolgende periode hebben partijen gediscussieerd over de promotie van werkneemster en heeft er twee keer mediation plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft de RUG een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkneemster heeft aangevoerd dat de kantonrechter haar arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden omdat daarmee een ongerechtvaardigde inbreuk is gemaakt op haar vrijheid van meningsuiting. Publicatie van dat essay valt onder het mede door artikel 10 EVRM beschermde recht op vrijheid van meningsuiting. Van inmenging in die vrijheid kan ook sprake zijn als aan de uiting arbeidsrechtelijke sancties worden verbonden. Het hof kan uit de

gebeurtenissen na publicatie van het essay niet afleiden dat zonder de publicatie het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend. Voorafgaand aan die publicatie was al sprake van verstoorde verhoudingen omdat werkneemster meende dat aan haar onterechte eisen werden gesteld, en dat conflict is (na de publicatie) op precies datzelfde punt voortgezet. De publicatie is wel een schakel geweest in de gebeurtenissen, maar geen essentiële schakel in de keten die leidde tot het ontbindingsverzoek. De houding van werkneemster voorafgaand en na het verschijnen van haar essay draagt daar ook aan bij. Daarmee is er, ook gelet op het geheel van de gebeurtenissen in onderling verband, onvoldoende causaal verband tussen de uiting en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het beroep van werkneemster op schending van haar recht op vrije meningsuiting is dan ook ongegrond. Werkneemster betwist nog dat de verhoudingen met de gehele faculteit verstoord waren. Dat mag zo zijn, maar het gaat om de werkomgeving waarbinnen werkneemster functioneert en dat is haar vakgroep binnen de faculteit. Na de tweede mediation, die geen resultaat had, heeft de nieuwe advocaat van werkneemster op 8 september 2021 aan de decaan heeft geschreven dat herstel nog mogelijk was, behalve met een enkel lid van de vakgroep, maar dat werkneemster wel akkoord ging met een vervolgstap buiten de faculteit. Daarop heeft de vakgroep gereageerd door op 29 september 2021 te schrijven dat sprake was van een onherstelbaar verstoorde verhouding met de gehele vakgroep. Dat stond daarmee voldoende vast, ook als werkneemster daarover anders dacht. Werkneemster heeft bovendien tijdens de zitting bij de kantonrechter gezegd dat zij niet terug kan. Het hof verwerpt het hoger beroep van werkneemster

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:152

Zaaknummer: 200.328.039/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.E.F. Hillen en W.A. Zondag

Advocaten: D. Lacevic en A.A. Kootstra

Wetsartikelen: 7:669 BW en 10 EVRM