

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst tussen TU Delft en universitair hoofddocent wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is hij heeft nagelaten hier iets aan te veranderen.***

## Feiten

Op 1 juli 2000 is werknemer in dienst getreden bij de Technische Universiteit Delft (hierna: TU Delft), laatstelijk als universitair hoofddocent 2 bij de faculteit Elektrotechniek, Wiskunde en Informatie (hierna: EWI) op de afdeling Quantum and Computer Engineering (hierna: QCE). Op 30 oktober 2019 heeft werknemer een e-mail van zijn leidinggevende ontvangen, waarin is opgenomen dat hij van werknemer verwacht dat hij zijn houding aanpast naar de regels en richtlijnen van EWI. De leidinggevende wijst daarbij op een terugkerend patroon in gedrag, waaronder het door werknemer weigeren van een R&O-evaluatie, het zonder toestemming creëren van een eigen afdeling en website en het niet komen naar departementsvergaderingen. Uiteindelijk heeft over 2021 alsnog een R&O-evaluatie plaatsgevonden, waarbij het functioneren van werknemer is beoordeeld aan de hand van de criteria onderwijs, onderzoek, valorisatie en leidinggeven & organisationalisatie. De totaalevaluatie van werknemer bedroeg 1 (onder basisniveau). Uit het evaluatieverslag blijkt met name dat werknemer afwezig en onzichtbaar is op sectie- en afdelingsniveau en dat hij zijn administratieve verplichtingen niet nakomt (onderdeel leidinggeven & organisatie). Vervolgens is een verbetertraject voor werknemer opgestart, dat heeft plaatsgevonden in 2022 en begin 2023. De conclusie van dit verbetertraject is volgens TU Delft dat het traject niet tot voldoende verbetering heeft geleid. In onderhavige procedure verzoekt TU Delft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Werknemer verzoekt om afwijzing van het ontbindingsverzoek en verzoekt, voor zover de kantonrechter wel tot ontbinding overgaat, om een transitievergoeding en billijke vergoeding.

## Oordeel

De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is geen sprake van disfunctioneren. Alhoewel de kantonrechter het met TU Delft eens is dat werknemer steken heeft laten vallen in zijn communicatie, administratie en bereikbaarheid, volgt de kantonrechter TU Delft niet in haar stelling dat werknemer zodanig slecht presteerde dat dit tot een totaalevaluatie van '1' moest leiden. Hierbij is van belang dat de kantonrechter heeft aangenomen dat werknemer kennelijk wel goed (genoeg) presteert voor wat betreft het doen van onderzoek en het geven van onderwijs; twee kernonderdelen van een docent aan de

TU Delft. Het ligt voor de hand elk criterium even zwaar te laten meewegen. In dat geval zou dit moeten leiden tot een totaalevaluatie van 2,25, wat niet tot de conclusie “presteren onder basisniveau” zou kunnen leiden. Wel is volgens de kantonrechter sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Hiervoor is van belang dat werknemer jarenlang door TU Delft is aangesproken op zijn werkhouding, zijn aanwezigheid en zijn bereikbaarheid voor collega's en studenten, terwijl werknemer nagelaten heeft iets aan zijn werkhouding te veranderen. Hierdoor zijn de spanningen tussen partijen zodanig hoog opgelopen dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing ligt om die reden, maar ook wegens het gegeven dat het gezien de mate van specialisatie binnen elke sectie lastig is om naar een andere sectie over te stappen, niet in de rede. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Voor de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van een dienstverband van 1 juli 2000 tot 1 december 2024. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Hoewel de wijze waarop TU Delft de situatie met werknemer heeft aangepakt niet altijd deugdelijk is geweest en TU Delft ten aanzien van het verbetertraject zorgvuldiger had kunnen handelen, kan niet worden gesproken van ernstig verwijtbaar handelen door TU Delft.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 10-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:16357

**Zaaknummer:** 11214136 RP VERZ 24-50417

**Rechters:** B.C. Vink

**Advocaten:** mr. N.J. van der Linden-De Jong en mr. Z.N. Daniels-Ashruf

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 1 sub a en g sub a en c BW, 7:669 lid 1 en 3 sub d, g en i BW, en