

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van universitair hoofddocent op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding. Niet is komen vast te staan dat de klachten van werknemer over een sociaal onveilige werkomgeving terecht zijn. De opstelling van werknemer staat aan iedere redelijke oplossing in de weg.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 januari 2000 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de Technische Universiteit Eindhoven (hierna: TU/e). Aanvankelijk vervulde werknemer de functie van universitair docent en vanaf 1 december 2014 vervult hij de functie van universitair hoofddocent 1 binnen de vakgroep Transport in Permeable Media (hierna: TPM) van de faculteit Applied Physics and Science Education (hierna: APSE). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (Cao NU) van toepassing. In januari 2015 ontstaat een conflict tussen de werknemer en hoogleraar A over de toekomst van TPM en de opvolging van een hoogleraarspositie. Dit leidt in 2016 tot een klacht van werknemer wegens intimidatie, die deels ongegrond en deels niet-ontvankelijk wordt verklaard. In oktober 2020 ontstaat opnieuw een conflict, ditmaal met hoogleraar C, over het functioneren van werknemer. Dit resulteert in tijdelijke maatregelen, waartegen werknemer zich verzet. In december 2021 meldt werknemer een sociaal onveilige werkomgeving bij de ombudsman. In maart 2022 biedt C excuses aan voor fouten in eerdere communicatie. Werknemer eist compensatie, waaronder promotie tot hoogleraar. Gesprekken hierover met C lopen op niets uit. In september 2022 wordt D aangesteld als decaan ter vervanging van C. In gesprekken met D herhaalt werknemer zijn compensatie-eisen, maar een bevordering buiten de reguliere procedure wordt afgewezen. In november 2022 trekt het faculteitsbestuur eerdere klachten tegen werknemer in. Bij brief van 22 december 2022 heeft werknemer daarop gereageerd en onder meer geschreven dat hij nog steeds een sociaal onveilige werksituatie ervaart, waar D sinds zijn aanstelling aan bijdraagt. Ook schrijft werknemer dat hij wenst dat de ombudsman een eindrapport opstelt. In januari 2023 biedt het faculteitsbestuur compensatie aan in de vorm van eerherstel, financiering van een promovendus en ondersteuning bij carrièreontwikkeling. Werknemer blijft aandringen op een hoogleraarschap. Onderhandelingen lopen vast en werknemer blijft wijzen op een sociaal onveilige werkomgeving. In mei 2023 wendt hij zich tot het college van bestuur. Bij e-mail van 3 juli 2023 heeft D namens het faculteitsbestuur aan werknemer verzocht medewerking te verlenen aan mediation. Het faculteitsbestuur herhaalt dit verzoek onder meer op 12 juli, 14 juli, 28 september en 9 oktober 2023. Mediation heeft vervolgens niet plaatsgevonden. In de periode daarna wordt nog met tussenkomst van F en de

ombudsman onderzocht of partijen tot overeenstemming kunnen komen, maar overeenstemming wordt niet bereikt. TU/e verzoekt de kantonrechter onder meer te ontbinden op primair de e-grond. TU/e heeft hier onder meer aan ten grondslag gelegd dat ondanks herhaalde inspanningen van het faculteitsbestuur, het college van bestuur en de ombudsman, werknemer bleef vasthouden aan buitenproportionele eisen en zich niet constructief opstelde. Dit belemmert een oplossing.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. TU/e heeft voldoende onderbouwd dat zij zich constructief heeft opgesteld en zich met goede intenties heeft ingespannen om een oplossing te bereiken na de periode van oktober 2020 tot en met maart 2022 waarin de discussie over het (vermeend) disfunctioneren tussen partijen heeft gespeeld. Met het aantreden van D als decaan heeft TU/e, althans het faculteitsbestuur, nogmaals uitdrukkelijk schriftelijk excuses gemaakt. TU/e heeft, met name in de persoon van D, getracht om in onderling overleg de door werknemer gestelde sociale onveiligheid weg te nemen en daarnaast te voorzien in een vorm van compensatie of genoegdoening voor haar onzorgvuldig handelen in het verleden. Ondanks herhaalde verzoeken daartoe heeft werknemer niet concreet op dit voorstel gereageerd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer iedere mogelijke oplossing geblokkeerd door zonder redelijke grond vast te houden aan de door hem gewenste vorm van compensatie, meer specifiek een benoeming tot hoogleraar. De rode draad in de conflicten tussen werknemer en A, C, D en het faculteitsbestuur vormt een bevordering tot hoogleraar. Werknemer stelt dat sprake is van een sociaal onveilige werkomgeving. Waaruit die sociale onveiligheid precies bestaat, heeft werknemer onvoldoende concreet kunnen maken. Bij gebreke van enige concrete onderbouwing kan dan ook niet worden vastgesteld dat werknemer terecht klaagt over een sociaal onveilige werkomgeving. Wat daarvan ook zij, uit de handreikingen van D, het faculteitsbestuur en F blijkt afdoende dat TU/e serieuze pogingen heeft gedaan om met werknemer de vermeende sociale onveilige werkomgeving aan te pakken en daarnaast om een vorm van compensatie af te spreken. Van een niet reageren of negeren is niet gebleken. Van hiërarchisch opgelegde beslissingen anders dan aanwijzingen voortvloeiend uit het instructierecht van de werkgever is evenmin gebleken. Eerder is sprake van het tegendeel; het is werknemer die telkenmale niet (concreet) reageert op verzoeken van TU/e ten aanzien van het voorstel van 10 januari 2023 en het is werknemer die volhardt in zijn eisen met betrekking tot het ombudstraject en zijn eis voor compensatie in de vorm van een hoogleraarschap. TU/e heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer geen constructieve houding heeft getoond ten aanzien van de herhaaldelijk door TU/e voorgestelde mediation tussen haar en werknemer, hetgeen wel van een werknemer mag worden verwacht. Werknemer heeft veelal niet op de verzoeken van TU/e hierover gereageerd en voor zover hij dat wel heeft gedaan, heeft hij voorwaarden aan deelname gesteld of zich negatief, althans niet constructief uitgelaten.

Transitievergoeding

De niet constructieve houding van werknemer is weliswaar kwalijk en verwijtbaar, maar kwalificeert niet als het grovelijk niet nakomen van verplichtingen van de arbeidsovereenkomst. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, heeft hij recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1339

Zaaknummer: 11373244 \ EJ VERZ 24-629

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: E.C. Smith en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW