

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft zich grensoverschrijdend en onacceptabel gedragen. Zij had echter de mogelijkheid moeten krijgen om dat gedrag aan te passen, al dan niet met een verbetertraject. Dat is niet gebeurd. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

De kantonrechter herhaalt dat het in deze zaak allereerst gaat om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen de universiteit en werkneemster moet worden ontbonden. Bij tussenbeschikking van 20 november 2024 heeft de kantonrechter werkneemster in de gelegenheid gesteld om bij akte het door haar gestelde tegenbewijs te leveren tegen de zeer ernstige beschuldigingen van de universiteit. Tevens heeft de kantonrechter in voormelde tussenbeschikking de universiteit verzocht stukken in het geding te brengen die inzicht geven in de financiële gevolgen van een einde van de arbeidsovereenkomst, zowel voor werkneemster als voor de universiteit.

Oordeel

Overwogen is dat het vooralsnog aannemelijk is geworden dat werkneemster zich in het verleden (en mogelijk meer recent nog) schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend en onacceptabel gedrag, hetgeen de grondslag is van het verzoek van de universiteit. Werkneemster heeft als tegenbewijs een groot aantal producties ingebracht. In haar toelichting op het ingebrachte bewijs heeft werkneemster – evenals eerder – betoogd dat er dusdanig ernstige gebreken zitten in de werkwijze van de onderzoekscommissie, dat het rapport met de bevindingen buiten beschouwing zou behoren te blijven. De kantonrechter heeft echter al geoordeeld dat hij geen relevante gebreken aanwezig acht in het onderzoek van de onderzoekscommissie en hij de bevindingen van de commissie tot uitgangspunt neemt. Op dat oordeel wordt niet teruggekomen. Het uitgangspunt is derhalve dat voorshands voldoende aannemelijk wordt geacht dat werkneemster de verweten gedragingen heeft begaan, zij het voor zover dat uit de bevindingen van de onderzoekscommissie volgt.

Werkneemster heeft ook een grote hoeveelheid aan stukken ingebracht als weerlegging van het voorshands aannemelijk geachte gedrag, waaronder een groot aantal verklaringen. De weersprekingen weerleggen voor de kantonrechter niet (op overtuigende wijze) het gedrag van werkneemster zoals door de melders beschreven. Weliswaar volgt uit de overgelegde verklaringen dat er studenten en collega's zijn die een andere (positieve) beleving hebben van het gedrag van en de samenwerking met werkneemster, maar deze persoonlijke ervaringen

weerleggen niet (voldoende) de wijze waarop de melders specifieke situaties hebben ervaren. Anders gezegd: het verweten gedrag is ondanks de bewijslevering van werkneemster nog steeds voldoende aannemelijk. Dat is niet het geval met betrekking tot het verwijt rond de kinderarbeid. Dat werkneemster kinderen (betaalde) arbeid heeft laten verrichten, is niet gebleken. Ten aanzien van de verweten schending van de wetenschappelijke integriteit wordt overwogen dat dit ten eerste is gebaseerd op het zonder (voorafgaande schriftelijke) vergunning werken op Grenada (2015) en het extraheren van een tand/tanden (2009). Beide heeft werkneemster erkend, zij het dat het extraheren van een tand/tanden door haar echtgenoot is gedaan, maar zij wist het en stond het toe. Dat valt haar aan te rekenen. Ook de universiteit kan echter een verwijt worden gemaakt. Niet alleen heeft de universiteit geen enkele controle uitgeoefend op de wijze waarop het veldwerk onder leiding van werkneemster en haar echtgenoot werd verricht en onder welke condities de kwetsbare jongeren dienden te werken, daarnaast heeft het aan elke vorm van toezicht op het functioneren van werkneemster ontbroken, alleen het resultaat telde. Dit falend toezicht valt de universiteit ernstig aan te rekenen. Werkneemster heeft ook nimmer negatieve beoordelingen ontvangen. Zij is niet aangesproken op haar gedrag of handelwijze. In het algemeen geldt dat een werknemer wiens gedrag onacceptabel is, de mogelijkheid moet krijgen om dat gedrag aan te passen, al dan niet met een verbetertraject. Dat had hier ook moeten gebeuren. De universiteit heeft derhalve naar het oordeel van de kantonrechter te snel besloten te streven naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5896

Zaaknummer: 11144587 EA VERZ 24-502

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: C.J.R. Mehlem en P.A. Charbon

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 1 sub g BW en 7:669 lid 1 sub h BW