

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Universiteit Leiden moet een billijke vergoeding betalen.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 augustus 2015 in dienst bij de Universiteit Leiden. De functie van werkneemster is universitair docente 2 en zij valt onder de sectie Afrika Studie, onderdeel van het instituut geschiedenis. De beoordeling van werkneemster over 2017-2018 en 2019-2019 was een voldoende (3), over 2019-2020 was de beoordeling een 'overstijgt de gestelde eisen' (4). Vanaf 2019 zijn er vragen of klachten binnengekomen van studenten over werkneemster. Op 25 juli 2021 is werkneemster uitgevallen met een burn-out. In overleg met de bedrijfsarts heeft werkneemster haar werkzaamheden vanaf februari 2022 uitgebreid en is zij weer les gaan geven. Vanaf mei 2022 is zij weer beter gemeld. Kort voor haar ouderschapsverlof vanaf 1 juli 2022 heeft op 23 juni 2022 een resultaat- en ontwikkelingsgesprek plaatsgevonden. Op 5 juli 2022 is het verslag opgemaakt dat werkneemster pas bij haar terugkeer in augustus 2023 voor het eerst onder ogen kreeg. Hierin heeft zij een 'verbetering is noodzakelijk' (2) gescoord. Tijdens het verlof van werkneemster heeft de Universiteit Leiden in kaart gebracht hoe collega's de communicatie met werkneemster ervaren. Er is een overzicht gemaakt van de bevindingen. Daarin staat onder meer dat werkneemster is vertrokken zonder overdracht te organiseren voor lopende zaken en dat de klacht van onbereikbaarheid niet alleen geldt voor de periode dat werkneemster ziek was maar ook daarna, en in alle lagen leeft. Op 9 juni 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de examencommissie en werkneemster. Werkneemster heeft vervolgens aangegeven niet mee te willen werken aan het rehabilitatietraject en dat het besluit berust op onjuiste feiten. Daarop heeft de examencommissie laten weten dat het besluit enkel de bevoegdheid betreft om de cijfers te administreren en dat zij verder haar werk kan doen, en dat de commissie bereid is met haar in gesprek te gaan. Op 17 augustus 2023 heeft de Universiteit Leiden een officiële waarschuwing aan werkneemster gestuurd omdat zij volgens de Universiteit weigert gehoor te geven aan redelijke instructies van haar werkgever en niet bereikbaar is. Na een gesprek is het werkpakket van werkneemster voor het studiejaar 2023-2024 vastgesteld. Ook is mediation ingezet, die op 23 mei 2024 formeel is beëindigd. Op 25 september 2023 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster vanaf 8 september 2023 arbeidsongeschikt is vanwege spanningsgerelateerde medische klachten samenhangend met de verstoord geraakte arbeidsverhoudingen. Partijen hebben daarnaast ook nog gesprekken over de re-integratie gevoerd, en nadien ook over een mogelijke beëindiging van het dienstverband of een andere functie. Een minnelijke regeling hebben partijen niet weten te bereiken. Werkneemster heeft

nog op drie andere functies gesolliciteerd maar is in geen van die functies aangenomen. De Universiteit Leiden verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een combinatie van voornoemde gronden (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van disfunctioneren. Werkneemster heeft nimmer een serieuze en reële verbeterkans gehad. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Dat de (mis)communicatie tussen werkneemster en de Universiteit Leiden een verstorende invloed heeft gehad op de verhoudingen tussen partijen is ter zitting vast komen te staan. Hoewel werkneemster ervan overtuigd is dat zij desondanks in staat is constructief samen te werken met haar leidinggevend en collega's bij terugkeer op het werk bij het relatief kleine instituut geschiedenis van de Universiteit Leiden is dit naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval. Dat de situatie voor werkneemster onveilig aanvoelde, is te begrijpen maar maakt, zeker nu het mediationtraject niet is gelukt, het niet aannemelijk dat de verstoorde verhoudingen tussen werkneemster en in ieder geval een belangrijk deel van haar collega's en leidinggevende op korte termijn zodanig kunnen verbeteren dat de binnen dit instituut met regelmaat noodzakelijke constructieve samenwerking weer mogelijk is. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoring van de arbeidsovereenkomst in overwegende mate het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de Universiteit Leiden. Rekening houdend met de te verwachten duur van het dienstverband als de arbeidsrelatie niet verstoord was geraakt en de te verwachten inkomsten gedurende die periode, de aanspraken op uitkeringen, de ernst van het verwijtbaar handelen van de Universiteit Leiden en tot slot de hoogte van de transitievergoeding zal aan werkneemster een billijke vergoeding van € 30.000 worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4735

Zaaknummer: 11640158 \ EA VERZ 25-385

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: Y. Bos-Bremmer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 onderdeel c BW