

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst opleidingsmanager (ruim 30 jaar in dienst van hogeschool) ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Hogeschool heeft ernstig verwijtbaar gehandeld ten aanzien van afhandeling klachten over sociale onveiligheid binnen team. Billijke vergoeding van € 350.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 1994 in dienst bij de Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA). Tot eind 2022 werkte zij geruime tijd als hoofd onderwijsbureau. In het kader van een transformatie van een cluster binnen de faculteit van werkneemster is zij in januari 2021 gevraagd om werkzaamheden te gaan doen als opleidingsmanager 2 naast haar eigen functie. Per 15 december 2022 is zij permanent benoemd als opleidingsmanager 2 en is zij verantwoordelijk voor de organisatie en de uitvoering van het onderwijs en de primaire processen binnen de opleiding. Op enig moment heeft HvA signalen van medewerkers ontvangen over sociale onveiligheid in relatie tot de samenwerking met werkneemster. Na een aantal gesprekken is werkneemster op 16 januari 2024 geschorst. Op 1 oktober is aan zo'n 100 medewerkers van HvA een bericht gestuurd over een onderzoek naar sociale veiligheid met betrekking tot werkneemster. Er heeft vervolgens een onderzoek plaatsgevonden door een advocatenkantoor. De conclusie van het rapport is dat sprake is van grensoverschrijdend gedrag door werkneemster. HvA verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt – in geval van ontbinding – toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning transitievergoeding

Zowel uit de stukken als uit hetgeen tijdens de zitting is besproken, blijkt dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Herplaatsing van werkneemster is niet meer mogelijk. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding van € 91.596,78 bruto, zodat HvA wordt veroordeeld tot betaling van dat bedrag.

Ernstig verwijtbaar handelen HvA

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding en overweegt daartoe als volgt. Werkneemster is meer dan dertig jaar in dienst bij HvA en uit beoordelingen over 2021, 2022 en 2023 blijkt dat zij uitstekend functioneerde. Haar directe communicatiestijl wordt genoemd, maar dit heeft niet geleid tot een waarschuwing. Het had op de weg van HvA gelegen om, als er klachten waren van medewerkers over het functioneren van werkneemster, dit met haar te bespreken. Dat heeft zij voor het eerst gedaan op 6 oktober 2023. In dit gesprek is weliswaar feedback van medewerkers besproken, maar dit heeft geleid tot een goede beoordeling in juli 2023 met een gratificatie. Vervolgens is per mail aan werkneemster gevraagd te reageren op de kritiek over de sociale onveiligheid. Toen is echter ook benoemd dat hiermee op 8 januari 2024, na de vakantie van werkneemster, verder zou worden gegaan. Onbegrijpelijk is dan ook dat HvA op 27 december 2023 aan werkneemster heeft laten weten dat zij op 8 januari 2024 om 9.00 uur op gesprek werd verwacht en HvA vervolgens in dat gesprek heeft gezegd dat een verbeterplan en een onderzoek naar de sociale onveiligheid rondom de rol en persoon van werkneemster meer onrust zal creëren voor alle partijen en dat zij geen vertrouwen heeft dat dit de juiste richting zou zijn, alsmede dat zij werkneemster adviseerde om zo veel mogelijk de regie te pakken door zelf aan te geven dat zij wil stoppen. Dit alles zonder dat HvA op dat moment concreet wilde benoemen welke personen kritiek hebben geuit op werkneemster. Het betrof derhalve (voor werkneemster) anonieme meldingen, waarbij in ogenschouw moet worden genomen dat werkneemster grote veranderingen moest bewerkstelligen op een afdeling waar de sfeer voor haar komst al niet goed was. Ook in deze gerechtelijke procedure heeft HvA niet kenbaar gemaakt welke medewerkers en welke kritiek de medewerkers op 5 december 2023 tegen werkneemster hebben geuit, waardoor niet kan worden vastgesteld dat de reactie op 8 januari 2024 jegens werkneemster gerechtvaardigd zou kunnen zijn. HvA heeft daarmee bovendien werkneemster de mogelijkheid ontnomen om haar kant van het verhaal te vertellen en mogelijke verbeteringen voor te stellen. Daarbij geldt dat de medewerkers die kritiek hebben geuit hoogstens een vijfde van alle medewerkers vertegenwoordigden. En dat alles op de eerste dag om 9.00 uur na terugkeer van haar vakantie. HvA heeft zich door deze gang van zaken niet als goed werkgever gedragen. Dat geldt temeer nu zij werkneemster vanaf dat moment op non-actief heeft gesteld. Deze op non-actiefstelling heeft uiteindelijk ruim een jaar geduurd; onevenredig lang. HvA heeft haar eigen interne regelingen en handreikingen niet gevolgd en heeft zonder enige andere optie te overwegen (mediation, groepsgesprekken, etc.) beslist om werkneemster op non-actief te laten en een extern onderzoek laten uitvoeren. Met dat onderzoek heeft zij evenwel erg lang gewacht. Voorafgaand aan dat onderzoek heeft HvA vervolgens een groot aantal collega's gevraagd hun ervaringen te delen. De wijze waarop dat verzoek is gedaan met als expliciete vermelding dat het gaat om sociale onveiligheid in relatie tot werkneemster, zonder dat daarvan overigens al officiële meldingen waren, en het aantal collega's waaraan dat verzoek is gestuurd (100), wijst er meer op dat werknemers werden uitgenodigd om bewijs aan te leveren voor een ontslagprocedure, die na een schorsing van inmiddels negen maanden al vrijwel onvermijdelijk was geworden. Het onderzoek is bovendien uitgevoerd door een advocatenkantoor, niet door een (gespecialiseerd) onderzoeksbureau. De wijze waarop dat onderzoek is aangekondigd, zoals hiervoor verwoord,

en uitgevoerd verdient dan ook allerminst de schoonheidsprijs. Positieve verklaringen van collega's zijn niet meegenomen in het onderzoek en er lijkt in het geheel geen rekening te zijn gehouden met het gegeven dat wellicht ook sprake is van rancune in een of meer negatieve interviews. Zo verklaart een vertrokken medewerker negatief, waarbij hij werkneemster vergelijkt met een concentratiekampbewaakster, en verklaart ook een medewerkster die bij een interne sollicitatie door werkneemster niet is aangenomen bijzonder negatief. Al het voorgaande leidt tot de conclusie dat HvA ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor de verstoring in de arbeidsrelatie is ontstaan, welke verstoring nu tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 350.000, waarbij in aanmerking is genomen dat de arbeidsovereenkomst zonder het ernstig verwijtbaar handelen van HvA vermoedelijk nog lang zou hebben geduurd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6218

Zaaknummer: 11593273 EA VERZ 25-280

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: B.J. Bongaards en H. Senyuva

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