

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst afdelingshoofd universiteit ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Universiteit heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster ten onrechte uit functie te ontheffen vanwege onvoldoende functioneren. Toekenning billijke vergoeding van € 20.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2021 in dienst bij de Vrije Universiteit (hierna: VU) als Afdelingshoofd VU NT2. Binnen de Afdeling VU-NT2 zijn ongeveer 30 medewerkers en 50 externe docenten werkzaam. Op 23 augustus 2021 is een nieuwe directeur bedrijfsvoering gestart. Vanaf september 2021 hebben tussen werkneemster en de directeur bedrijfsvoering gesprekken plaatsgevonden, waarin onder meer de hoge werkdruk op de afdeling is besproken. In juli 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 16 september 2022 heeft de VU aan werkneemster medegedeeld dat zij niet kon terugkeren in haar eigen functie. Op 1 februari 2023 heeft de directeur bedrijfsvoering de medewerkers van de afdeling van werkneemster geïnformeerd dat werkneemster haar carrière buiten VU-NT2 gaat voortzetten. In juni 2024 heeft het UWV aan de VU een loonsanctie opgelegd. In augustus 2024 heeft werkneemster zich tot de Geschillenadviescommissie van de VU gewend met het verzoek te bepalen dat het besluit om haar te ontheffen uit haar functie niet rechtmatig is. De Geschillencommissie heeft geoordeeld dat de VU het besluit om werkneemster niet te laten terugkeren in haar functie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid heeft kunnen nemen, nu het voor werkneemster duidelijk moet zijn geweest dat haar leidinggevende aanmerkingen had op haar functioneren. Uit een verklaring van zeven medewerkers van VU-NT2 volgt dat zij het gedrag van werkneemster als afdelingshoofd als grensoverschrijdend hebben ervaren en dat onder haar leiding sprake was van een angstcultuur. Een docent van de afdeling van werkneemster heeft aan de directeur bedrijfsvoering laten weten enorm opgelucht te zijn dat werkneemster uit haar functie is gezet en een verbetering van de sociale veiligheid te ervaren. De VU verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Disfunctioneren

De VU stelt zich op het standpunt dat het werkneemster voldoende duidelijk was dat de VU niet tevreden was, en dat werkneemster voldoende in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter is echter van oordeel dat niet alleen onvoldoende duidelijk is gemaakt dat werkneemster volgens de VU onvoldoende functioneerde, maar ook dat er geen (duidelijk) verbetertraject is geweest. Het mag zo zijn dat werkneemster wellicht moeite had met het stellen van prioriteiten en het op orde krijgen van de afdeling en dat de VU meer van haar verwacht had, maar op geen enkel moment tussen de indiensttreding van werkneemster en haar ziekmelding in juli 2022 heeft de VU duidelijk gemaakt dat zij het werkneemster verweet dat de afdeling – die werkneemster niet bepaald in goede orde aantrof – niet goed liep, achterstanden had en een te hoge werkdruk had. Evenmin heeft zij werkneemster er duidelijk op gewezen dat zij haar functioneren diende te verbeteren. Er is dan ook geen sprake van een voldragen d-grond.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn al sinds september 2022 met elkaar in debat over het vermeende disfunctioneren en de vraag of werkneemster uit haar functie gezet mocht worden. Dit laatste was naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval. Anders dan de geschillencommissie meende, gaf het functioneren van werkneemster daar op dat moment nog geen aanleiding toe. De relatie is in die tijd echter wel verslechterd en onder meer uit de verklaring van de zeven medewerkers volgt dat die verstoring breder wordt gevoeld dan enkel met de directeur bedrijfsvoering. Daar komt bij dat partijen elkaar in deze procedure ook ernstige verwijten hebben gemaakt en elkaar over en weer wantrouwen. Herplaatsing is niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met toekenning van de transitievergoeding van € 14.088,67 bruto.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Het handelen van de VU, onder meer in september 2022, was het begin van de uiteindelijk ontstane verstoorde arbeidsrelatie. Daarmee heeft de VU ernstig verwijtbaar gehandeld, hetgeen het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. De billijke vergoeding wordt begroot op € 20.000 bruto. Daarbij is in aanmerking genomen de verwachting dat de arbeidsovereenkomst nog zes maanden langer had kunnen duren. In die periode had een verbetertraject kunnen plaatsvinden. De uitkomst van dat traject is weliswaar onzeker, maar de verwachting is dat een duurzame voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde zou zijn, gezien de spanning in de arbeidsrelatie en ook omdat werkneemster niet bereid is te werken in enige andere functie.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6273

Zaaknummer: 11653186 EA VERZ 25-427

Rechters: A. Sissing

Advocaten: J.D.A. Domela Nieuwenhuis en F.R. Boelhouwer

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