

RECHTSPRAAK

Het hof is van oordeel dat de veronachtzaming van de arbeidsomstandigheden gedurende enkele jaren door werkgever niet 'beloond' mag worden met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is bij besluit van 31 maart 2000 aangesteld als universitair docent voor onbepaalde tijd. Op 7 oktober 2020 heeft de vicedecaan A laten weten dat het faculteitsbestuur (hierna: het FB) zich ernstig zorgen maakte over het functioneren van werknemer. Met een brief van 7 oktober 2020 is dat bevestigd aan werknemer. Werknemer was het hiermee niet eens en heeft meermaals gereageerd. Op 24 maart 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en A. A heeft toen mede namens het FB excuses aangeboden voor de brief van 7 oktober 2020 en de brief van 5 januari 2022, omdat daarin zaken stonden die (deels) onjuist waren. Werknemer heeft aangegeven dat hij compensatie verwachtte. In de periode maart tot en met augustus 2022 hebben werknemer en A gesprekken gevoerd om te komen tot een oplossing, c.q. overeenstemming, maar dat is niet gelukt. Op 1 september 2022 werd er een nieuw FB ingesteld en volgde B, A op als decaan. Bij brief van 4 november 2022 heeft het FB aan werknemer geschreven dat voor de klachten zoals beschreven in de brieven van 7 oktober 2020, 12 maart 2021 en 5 januari 2022 omtrent het (gesteld) disfunctioneren van werknemer onvoldoende onderbouwing is geleverd en dat deze klachten en de daaraan verbonden maatregelen per direct zijn ingetrokken. Werknemer heeft op 22 december 2022 zeer uitvoerig schriftelijk gereageerd. Er is vervolgens in de periode van januari tot en met mei 2023 meermaals tussen partijen, en de ombudsfunctionaris gecorrepondeerd, onder andere over voorgedragen voorstellen om tot een oplossing te komen. Op 1 mei 2023 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de voorzitter van het college van bestuur over de sociaal onveilige werkomgeving. Op 8 juni 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden op voordracht van de rector magnificus om een oplossing te bespreken. Op 31 mei 2023 heeft werknemer de raad van toezicht van de TU benaderd met zijn klachten over een sociaal onveilige werkomgeving. Naast werknemer en B was ook de ombudsfunctionaris hierbij aanwezig. Overeenstemming is niet bereikt, ook niet in hierop volgende gesprekken. Met een e-mail van 3 juli 2023 heeft B namens het FB aan werknemer verzocht medewerking te verlenen aan mediation. Het FB heeft dit verzoek onder meer op 12 juli 2023, 14 juli 2023, 28 september 2023 en 9 oktober 2023 herhaald. Mediation heeft vervolgens niet plaatsgevonden. De TU heeft ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Dit geschil is aangevangen met onzorgvuldig handelen van het FB jegens werknemer. Dat staat tussen partijen vast en de TU heeft dat met zoveel woorden op 10 januari 2023 schriftelijk aan werknemer medegedeeld. In die brief staat dat de TU – gezien de aard en de impact van dat onzorgvuldig handelen op werknemer – eerherstel zal faciliteren en dat een passende compensatie op zijn plaats is. Op 10 januari 2023 heeft het FB een brief gestuurd met daarin concrete voorstellen voor eerherstel en compensatie. Na het gesprek op 7 oktober 2020 heeft werknemer meermaals duidelijk gemaakt dat de situatie voor hem als onveilig werd ervaren. Die situatie heeft ongeveer anderhalf jaar geduurd. Tijdens een gesprek op 24 oktober 2022 heeft A excuses aangeboden. Vervolgens heeft het meer dan een half jaar geduurd voordat de TU opvolging heeft gegeven aan de op 24 maart 2022 aangeboden excuses. Kennelijk meende de TU dat met de intrekking van de maatregelen jegens werknemer bij brief van 4 november 2022 het probleem met betrekking tot de onveilige situatie was opgelost. Dat was echter niet het geval. De TU heeft in haar inleidend verzoekschrift doen voorkomen alsof zij volledig in het duister tast waarom werknemer zijn werksituatie als onveilig heeft ervaren. Dat volgt echter klip en klaar uit de e-mails van werknemer, waarin duidelijk beschreven is waarom hij de arbeidsomstandigheden als sociaal onveilig heeft ervaren. De redenen daarvoor – die tussen partijen vaststaan – maken dat het hof ervan uitgaat dat er sprake is geweest van onvoldoende zorg door de TU voor de arbeidsomstandigheden en dus niet slechts van een ‘gevoel van onveiligheid’. Dat probleem was niet met het enkel intrekken van de maatregelen bij brief van 4 november 2022 opgelost. De TU had zich dat zeker gelet op de brief van 22 december 2022 van werknemer kunnen en moeten realiseren. Bij brief van 15 mei 2023 heeft B een zeer uitvoerige brief gestuurd aan werknemer. Die brief is eerst beschrijvend, dan informerend, en vervolgens verwijtend van aard. De TU is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Het hof is van oordeel dat de door de TU eerder zelf gecreëerde onveiligheid met deze brief niet werd weggenomen maar juist werd verergerd vanwege de verwijtende opmerkingen die daarin worden gemaakt. Daarna zijn in de periode 24 mei 2023 tot 22 november 2023 talloze berichten over en weer gestuurd over het starten van mediation. Het hof onderschrijft dat werknemer geen constructieve houding heeft getoond, maar is van oordeel dat dit genuanceerder moet worden benaderd en dat dit werknemer niet te verwijten valt. Ook dit moet worden gezien tegen de achtergrond van de toen al volledig geëscaleerde situatie. Het hof verwierpt het standpunt van de TU dat werknemer dwingend is geweest in de manier waarop hij compensatie wilde krijgen en dat hij heeft geprobeerd het FB te chanteren. De TU heeft het werknemer kwalijk genomen dat hij zich tot een lid van de raad van toezicht en tot de voorzitter van het college van bestuur heeft gewend. Het hof is van oordeel dat dit werknemer moeilijk kwalijk valt te nemen. Hij heeft dat immers gedaan na de e-mail van de ombudsfunctionaris aan B van 29 maart 2023. De TU lijkt meermaals uit het oog te zijn verloren dat de reacties van werknemer (om de ombudsfunctionaris in te schakelen, meldingen te doen bij CvB, RvT en vertrouwenspersonen) steeds zijn ingegeven vanuit de situatie dat hij zich onveilig heeft gevoeld en dat dit gevoel niet werd weggenomen, maar juist werd versterkt door de manier waarop met hem en met zijn belangen werd omgesprongen door de TU. Het hof is van oordeel

dat de verhouding tussen werknemer en het FB verstoord is geraakt. Niet iedere verstoring in de arbeidsverhouding moet echter leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het gaat erom of de verstoring zodanig is dat van de TU in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof is van oordeel dat dit juist wél van de TU kan en mag worden gevergd, omdat de initiële reden van de hele ontstane situatie ligt in een veronachtzaming van de arbeidsomstandigheden gedurende enkele jaren door de TU. Het hof is van oordeel dat dit niet 'beloond' mag worden met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 7:683 lid 3 BW heeft het hof de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om, daarvoor in de plaats, een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen. Het hof zal de arbeidsovereenkomst herstellen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:338

Zaaknummer: 200.355.719_01

Rechters: M. van Ham, F.M.T. Quaadvliet en M.J.M.T. Keulaerds

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

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW