

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens vermeend sociaal onwenselijk gedrag van een docent tegenover studenten en collega's.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2007 in dienst bij Stichting NHL Stenden Hogeschool, (hierna: NHL Stenden). Hij is bij de afdeling Bachelor werkzaam als docent tegen een salaris van € 6.504,31 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het hoger beroepsonderwijs (hierna: de cao) en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (BWRHBO) van toepassing. In september 2021 is werknemer gestart met de tweejarige masteropleiding, omdat hij nog niet beschikte over een hbo-diploma. In december 2025 hebben de Ombudsman Medewerkers en de Ombudsman Studenten van NHL Stenden een notitie verzonden aan onder meer het college van bestuur (CvB) en de directeur HRM. In de notitie zijn signalen in kaart gebracht over de Bachelor die wezen op structureel ervaren sociale onveiligheid, vastgelopen teamdynamiek, falende eerdere interventies, zorgen over leiderschap en sturing, en zware zorgen/grievens over onderwijskwaliteit en daarmee een reputatierisico. Na deze signalen heeft NHL Stenden aan een extern bureau de opdracht gegeven om een samenwerkingsanalyse te doen teneinde te achterhalen tussen welke personen in de samenwerking gewenst en ongewenst gedrag plaatsvond. Tevens heeft NHL Stenden studenten de mogelijkheid geboden om concrete meldingen te doen. Uit de studentmeldingen kwam onder ander andere de naam van werknemer naar voren met betrekking tot meldingen over onder meer intimidatie en angstcultuur, denigrerende en discriminerende bejegening, onprofessioneel en grensoverschrijdend gedrag. Werknemer en ook andere docenten zijn uitgenodigd om een reactie te geven op de ontvangen signalen. Werknemer meldt zich begin april 2026 ziek en wordt vervolgens geschorst. Werknemer betwist de beschuldigingen in algemene zin en geeft aan zich niet te herkennen in het geschetste totaalbeeld en ernstige bezwaren te hebben tegen de wijze waarop NHL Stenden het traject heeft ingericht. Overleg over een minnelijke regeling heeft niet tot een resultaat geleid. NHL Stenden verzoekt ontbinding op de e-, g-, h- en i-grond.

Oordeel

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen

De kantonrechter is van oordeel dat niet kan worden vastgesteld dat de docent zich daadwerkelijk schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar gedrag. De onderliggende rapportages bevatten vooral meldingen en ervaringen van betrokkenen, maar er is geen

verificatie, wederhoor of aanvullend onderzoek verricht. Volgens de kantonrechter heeft NHL Stenden de beschuldigingen onvoldoende geconcretiseerd en de docent onvoldoende gelegenheid gegeven om zich adequaat te verdedigen. Hoewel NHL Stenden terecht aanleiding zag om actie te ondernemen, is de kantonrechter van oordeel dat de daaropvolgende zorgvuldigheid in de richting van werknemer wezenlijk tekort is geschoten.

Wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding

Ondanks het ontbreken van bewezen verwijtbaar handelen concludeert de kantonrechter dat de relatie tussen werkgever en werknemer duurzaam en ernstig is verstoord. Het onderlinge vertrouwen is verdwenen en beide partijen erkennen feitelijk dat terugkeer moeilijk of onmogelijk is geworden. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 maart 2027. Werknemer krijgt een transitievergoeding van € 50.224 bruto. Hij had een billijke vergoeding gevraagd omdat werkgever volgens hem ernstig verwijtbaar handelde. De kantonrechter oordeelt dat NHL Stenden wel procedurele fouten heeft gemaakt, maar dat deze niet zo ernstig zijn dat er sprake is van ernstig verwijtbaar werkgeverschap. Daarom wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:4526

Zaaknummer: 12349979 \ AR VERZ 26-71

Rechters: R. Giltay

Advocaten: E.W. Kingma en R.P.C. van de Ven

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW