RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst afdelingshoofd universiteit terecht ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Universiteit heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster ten onrechte uit functie te ontheffen. Hof kent werkneemster een billijke vergoeding toe van € 44.490,55.

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 ziekgemeld. 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 zij 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 heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft aan dit verzoek gehoor gegeven en de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Aan werkneemster is een billijke vergoeding van € 20.000 bruto toegekend, omdat er volgens de kantonrechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de VU (zie AR 2025-1175). Werkneemster is vervolgens in hoger beroep gegaan. Zij verzoekt primair de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair om een billijke vergoeding van € 400.000.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen herstel van de arbeidsovereenkomst

Allereerst oordeelt het hof dat er geen sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. De aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden hebben namelijk geen betrekking op de ziekmelding of de ziekte van werkneemster. De arbeidsovereenkomst is volgens het hof terecht ontbonden op de g-grond. Partijen hebben elkaar over en weer ernstige en stevige verwijten gemaakt. De VU heeft aangevoerd dat zij werkneemster uit haar functie heeft gezet, omdat werkneemster de problemen op de afdeling niet het hoofd kon bieden. Werkneemster heeft een angstcultuur op de afdeling veroorzaakt en haar handelen heeft schade aangericht aan de reputatie van de afdeling. Sommige medewerkers hebben het gedrag van werkneemster zelfs als manipulatief ervaren en ook is bij een aantal medewerkers een gevoel van sociale onveiligheid ontstaan. Werkneemster heeft op haar beurt de VU verweten dat zij ten onrechte uit haar functie is geplaatst. Door het uitfunctieplaatsen is de arbeidsverhouding verslechterd. Het hof overweegt dat uit de voornoemde omstandigheden volgt dat beide partijen het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking waren verloren. Daarnaast lag herplaatsing niet in de rede vanwege de aard en duur van de verstoorde arbeidsverhouding.

Ernstig verwijtbaar handelen VU

Anders dan de geschillencommissie oordeelt het hof dat de VU werkneemster ten onrechte uit haar functie heeft geplaatst en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voorafgaand aan de uitfunctieplaatsing is werkneemster er onvoldoende op gewezen dat zij niet zou functioneren en ook is er geen duidelijk verbetertraject gestart. De VU had met werkneemster over haar functioneren in gesprek moeten gaan, had met haar afspraken moeten maken en had werkneemster in de gelegenheid moeten stellen haar functioneren te verbeteren. Dit alles heeft de VU nagelaten, hetgeen haar wordt aangerekend. De hoogte van de billijke vergoeding stelt het hof vast op € 44.490,55 bruto. Dit staat gelijk aan vijf maandsalarissen, inclusief de kosten ten behoeve van pensioenopbouw. Het hof acht het namelijk niet aannemelijk dat werkneemster tot haar pensioen in dienst zou zijn gebleven, omdat ook wanneer het ernstig verwijtbaar handelen van de VU wordt weggedacht, de arbeidsrelatie vanwege de stevige verwijten die partijen over en weer elkaar zijn gaan maken, zodanig verstoord zou zijn geraakt dat de arbeidsovereenkomst binnen een termijn van vijf maanden - al dan niet met toepassing van een verbetertraject - tot een einde zou zijn gekomen.

Verlofuren

Tot slot is tussen partijen nog in geschil hoeveel verlofuren de VU aan werkneemster moet uitbetalen. Daarbij is het met name de vraag of de niet opgenomen vakantiedagen over 2022 en 2023 van werkneemster op grond van artikel 7:640a BW zijn vervallen. De VU heeft naar het oordeel van het hof haar stelling dat zij werkneemster over het verval van de vakantie-

uren heeft geïnformeerd, onvoldoende onderbouwd. Ook is niet gebleken dat de VU werkneemster in staat heeft gesteld om deze uren op te nemen. Derhalve moet worden geoordeeld dat door werkneemster niet genoten vakantie-uren over de jaren 2022 en 2023 niet zijn vervallen. De VU moet de nog openstaande wettelijke vakantie-uren van in totaal 169,74 uur aan werkneemster moet betalen. Ten aanzien van de compensatie-uren overweegt het hof dat deze niet gelijk te stellen zijn met de vakantiedagen. Zoals uit de cao blijkt, zullen deze uren dan ook vervallen wanneer ze niet worden opgenomen in het jaar dat ze zijn opgebouwd. Werkneemster heeft daarom geen aanspraak op uitbetaling van de compensatie-uren.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 13-10-2026
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:3029
Zaaknummer: 200.361.644/01
Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en S.M.M. Garben
Advocaten: J. Mesman en J.D.A. Domela Nieuwenhuis
Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW en 7:669 lid 3 sub g BW