RECHTSPRAAK

De aan werknemer verweten gedragingen kunnen hem worden aangerekend, maar kunnen in het licht van zowel het nalaten van werkgeefster ter zake van het verrichten van een deugdelijk onderzoek en het tegelijkertijd geen halt toe roepen aan werknemer niet leiden tot een voldragen e-grond. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2017 via de Participatiewet in dienst bij de Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (hierna: HAN). Werknemer is werkzaam binnen de Academie Engineering & Automotive (hierna: AEA). Begin 2021 hebben twee mediationtrajecten plaatsgevonden: een teammediation en een mediation tussen werknemer en een collega. In de periode gelegen tussen 28 januari 2022 en 1 januari 2023 was werknemer (gedeeltelijk) ziekgemeld vanwege werkgerelateerde omstandigheden. Naar aanleiding van een signaal van een oud-student is de HAN begin mei 2024 gestart met een extern onderzoek naar de sociale veiligheid binnen AEA. Werknemer heeft zich per 9 december 2024 volledig ziekgemeld. In de periode nadien proberen partijen de re-integratie op te starten. Uit de e-mailcorrespondentie die in dit kader tussen partijen plaatsvindt, volgt dat werknemer de HAN verwijten maakt onder meer over sociale onveiligheid, pesterijen, discriminatie en grensoverschrijdend of onrechtmatig handelen. In de periode tussen 31 oktober 2025 en 27 november 2025 vindt er opnieuw uitgebreide e-mailcorrespondentie plaats tussen de gemachtigde van werknemer en de intern jurist van de HAN teneinde een gesprek tussen partijen te laten plaatsvinden. Het gesprek zou plaatsvinden op 13 november, maar door een ziekmelding van werknemer gaat dit gesprek niet door. In het spreekuurverslag van de bedrijfsarts van 18 november 2025 staat dat er geen medische beperkingen als gevolg van ziekte zijn die werknemer belemmeren om volledig terug te keren naar het werk. Uiteindelijk vinden op 3 december 2025 en op 13 januari 2026 gesprekken plaats tussen partijen. Op 23 januari 2026 stuurt (de gemachtigde van) werknemer (opnieuw) een lijst met verwijten die hij aan de HAN maakt, met daarbij een zeer omvangrijke hoeveelheid stukken. Als reactie hierop verwijst de HAN naar een door haar ingesteld onderzoek. Ook laat zij werknemer weten dat zij geen andere mogelijkheid meer ziet dan de arbeidsrelatie te verbreken. In onderhavige procedure verzoekt de HAN de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren en/of een combinatie van deze gronden. De HAN legt – kort samengevat – aan het verzoek ten grondslag dat werknemer gedurende een lange periode ernstige verwijten heeft gemaakt aan het adres van HAN en haar medewerkers,

onder andere verwijten van pesterijen, racisme, discriminatie en machtsmisbruik, zonder daarvoor (daadwerkelijke) onderbouwing te geven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat beide partijen een aandeel hebben in de manier waarop zij zijn omgegaan met de door werknemer gemaakte verwijten en hoe dit uiteindelijk heeft geleid tot de impasse waarin zij terecht zijn gekomen zonder dat een van hen daarvan een overwegend (ernstig) verwijt kan worden gemaakt. Daarvoor is allereerst van belang dat de HAN werknemer meermaals heeft verzocht om een deugdelijke toelichting en onderbouwing bij de gemaakte verwijten. Werknemer is gedurende een aantal maanden daarin weigerachtig geweest. Uiteindelijk heeft hij een zeer omvangrijk pakket van honderden pagina's overgelegd aan de HAN. De door werknemer gegeven verduidelijking, maakt dat niet zonder meer daaruit de conclusie moet volgen dat de verwijten niet terecht zijn. Dat klemt temeer nu het door de HAN ingestelde onderzoek niet voldoet aan de vereisten die je daaraan mag stellen gelet op de ernst van de door werknemer gemaakte verwijten. Een enkel intern onderzoek waarbij de onafhankelijkheid daarvan onvoldoende is gewaarborgd, is niet conform hetgeen je mag verwachten van een werkgever als de HAN, mede in het licht van het onderzoek dat de HAN in 2024 heeft laten verrichten, waarin diverse misstanden aan het licht zijn gekomen die zodanig waren dat de HAN maatregelen moest nemen. Tegelijkertijd is het voorstelbaar dat de houding en het gedrag van werknemer op momenten niet constructief waren en dat dit de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevenden op scherp heeft gezet. De kantonrechter is van oordeel dat de HAN daarin strenger had moeten optreden. De conclusie is dat de aan werknemer verweten gedragingen hem kunnen worden aangerekend, maar in het licht van zowel het nalaten van de HAN ter zake van het verrichten van een deugdelijk onderzoek en het tegelijkertijd geen halt toe roepen aan werknemer, kunnen de verweten gedragingen niet leiden tot een voldragen e-grond. Hoewel thans niet kan worden vastgesteld of de door werknemer aan het adres van de HAN gemaakte verwijten allemaal terecht waren, heeft deze situatie er wel toe geleid dat de arbeidsrelatie tussen partijen inmiddels ernstig en duurzaam is verstoord geraakt, zodat een vruchtbare samenwerking en voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer denkbaar is. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de g-grond per 1 november 2026 onder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 30-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8295
Zaaknummer: 12258083 \ HA VERZ 26-103
Rechters: W. van der Boon
Advocaten: A. Lettenga en P.R.H. Demacker
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e en g BW en 7:671b BW