

RECHTSPRAAK

Stichting Katholieke Universiteit/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Begrip verstoorde arbeidsrelatie ziet in beginsel op (verticale) gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer en niet op (horizontale) relatie tussen werknemer en zijn collegae. Combinatie ontslaggronden, die op zichzelf niet zwaarwegend genoeg zijn. Werkgever schadeplichtig wegens onzorgvuldige besluitvorming.

Werknemer is sinds 1 april 2009 bij SKU in dienst in de functie van plaatsvervangend Hoofd Radboud Honours Academy/programmaregisseur. Nadat er meldingen zijn gedaan over (onder andere) werknemer, is er overeenkomstig de klokkenluidersregeling een onderzoek ingesteld. Het college heeft daarvoor een ad-hoccommissie ingesteld, die op 25 september 2014 met een onderzoek is gestart. De conclusie van de commissie luidt dat (onder andere) sprake is van een situatie met een verziekte werksfeer en een gebrek aan sturing. De commissie acht werknemer niet op zijn plaats als hoofd van het bureau. Werknemer is op 12 november 2014 op non-actief gesteld. SKU verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair op grond van andere omstandigheden (h-grond). Werknemer stelt onder meer dat SKU zijn rechtspositionele en persoonlijke belangen heeft geschonden en daarmee in strijd heeft gehandeld met de normen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW. In het voorwaardelijk tegenverzoek stelt werknemer dat SKU om die reden jegens hem schadeplichtig is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting volgt dat er weliswaar sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding tussen het college en werknemer, maar niet dat sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen SKU en werknemer dat voortzetting daarvan in redelijkheid niet meer van SKU kan worden gevergd. Terecht heeft werknemer aangevoerd dat het begrip verstoorde arbeidsrelatie in beginsel ziet op de (verticale) gezagsverhouding tussen SKU en hem en niet op de door het college verstoord geachte (horizontale) relatie tussen werknemer en zijn collegae van de RHA. De verstoring in laatstgenoemde relatie kán wel tot gevolg hebben dat de arbeidsrelatie tussen SKU en werknemer ernstig en duurzaam verstoord raakt, maar dan dient het te gaan om gefundeerde verwijten, bijvoorbeeld op het gebied van voorvallen van seksuele intimidatie, of anderszins ernstige aan werknemer gefundeerd gemaakte verwijten. Van dit laatste is in het onderhavige geval geen sprake. Vervolgens moet

worden beoordeeld of er sprake is van de subsidiair door SKU aan haar verzoek ten grondslag gelegde grond, de h-grond van artikel 7:669 lid 3 BW. Deze grond is slechts bedoeld voor bijzondere gevallen die niet zijn terug te voeren op de omstandigheden als genoemd onder artikel 7:669 lid 3 onderdeel a tot en met g BW. Tegen het aanvaarden van een (al) te ruime uitleg van de restgrond pleit dat zich dan al snel de situatie voordoet waarin slechts een begin van disfunctioneren of van een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie daarvan aan de ontbinding van een arbeidsovereenkomst ten grondslag wordt gelegd. Het is echter in strijd met de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever dat zo'n nog onvoldoende onderbouwde grond of een combinatie van dergelijke onvoldragen gronden toch een ontslag kan dragen. De arbeidsovereenkomst kan niet op basis van de restgrond worden ontbonden. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Ten aanzien van het zelfstandig tegenverzoek wordt geoordeeld dat SKU werknemer, ondanks diens uitdrukkelijk verzoek daartoe en ten onrechte, geen inzage heeft verstrekt in de door haar aan haar verzoek ten grondslag gelegde, doch niet nader onderbouwde, feiten en omstandigheden. Door deze handelwijze heeft SKU de zorgvuldigheid in de besluitvorming (op het gebied van overleg en motivering) de normen van het goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW geschonden en is zij jegens werknemer schadelijkt. Dat de herplaatsing van werknemer niet is geslaagd doordat hij als gevolg van de handelwijze van het college ernstige reputatieschade heeft opgelopen is niet onaannemelijk, maar is, mede gelet op de inhoud van de door werknemer overgelegde schriftelijke verklaringen, desalniettemin niet vast komen te staan. Dit betekent dat de vordering van werknemer om SKU te veroordelen tot openlijke rehabilitatie en rectificatie, wordt afgewezen. SKU wordt veroordeeld tot vergoeding van de door werknemer geleden immateriële schade, begroot op het bedrag van € 10 te betalen aan de Stichting Nijmeegs Universiteitsfonds (SNUF) te Nijmegen (zoals door werknemer was gevorderd). Het verzoek van werknemer tot betaling van de kosten voor rechtsbijstand van € 20.000 wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:86

Zaaknummer: 4587272 \ HA VERZ 15-141 \ 701 \ 456 en 4658471 \ HA VERZ 15-163 \ 701 \ 456

Rechters: P.J. Wiegman

Advocaten: D. den Heeten en R.Ph. de Quay

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW