

## RECHTSPRAAK

***Geen ontslag op h-grond, d-grond of i-grond voor controller die sinds 1986 werkzaam is bij de Universiteit Twente. De vraag of werkneemster kan voldoen aan de veranderde invulling van haar functie ziet feitelijk op een d-grond, welke niet door de universiteit aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag is gelegd.***

*Feiten*

Werkneemster is op 16 oktober 1986 in dienst getreden bij de Universiteit Twente (hierna: UT). De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van controller bij de faculteit Behavioural Management and Social Sciences (hierna: BMS). In de jaargesprekken over 2014 en 2015 zijn geen opmerkingen opgenomen over het functioneren van werkneemster. Op 1 april 2015 is prof. dr. A aangetreden als decaan van BMS (hierna: de decaan). Het belangrijkste deel van zijn opdracht was om van de veelheid van vakgroepen van de op papier samengevoegde faculteiten, één echte samenhangende faculteit te maken, de faculteit BMS. De decaan komt na verloop van tijd tot de conclusie dat van werkneemster een andere werkwijze wordt gevergd. Uiteindelijk heeft hij haar op 3 april 2019 meegedeeld dat hij haar op inhoudelijke gronden en persoonlijke kwaliteiten op langere termijn niet meer zag functioneren als controller/businesscontroller. Op 28 mei 2019 wordt werkneemster een voorstel gedaan voor onder meer studieverlof en het opdoen van (tijdelijke) werkervaring op projecten binnen of buiten BMS. Werkneemster geeft aan zich niet te kunnen vinden in dit voorstel. Bij brief van 11 juli 2019 deelt de decaan werkneemster mee dat onder meer is besloten dat werkneemster met onmiddellijke ingang tot 1 november 2019 buitengewoon verlof wordt verleend vanwege het volledig afronden van haar MBA-studie. In de bijlage is opgenomen dat werkneemster per 1 januari 2020 wordt ontheven uit de functie van controller en wordt geplaatst in de functie van projectmanager. Werkneemster reageert op het voorstel van de andere functie en benoemt hierin een aantal voorwaarden. Op 9 oktober 2019 geeft werkneemster aan dat zij haar studie heeft afgerond en weer aan het werk zal gaan. Bij brief van 22 oktober 2019 werd werkneemster door de decaan geïnformeerd omtrent het voornemen het aan haar verleende buitengewoon verlof te verlengen in verband met het geplande onderzoek naar de vraag of er voldoende draagvlak is voor de terugkeer van werkneemster. Tevens wordt werkneemster meegedeeld dat aan haar met onmiddellijke ingang de toegang tot (financiële) bestanden wordt gestopt en dat haar rol binnen de digitale goedkeuring-flow wordt beëindigd. Werkneemster heeft bij brieven d.d. 2 en 11 december 2019 en 13 januari 2020 bij het College van Bestuur van de UT bezwaren gemaakt tegen de besluiten van de decaan. Het college van bestuur heeft bij brief d.d. 8 juni 2020 werkneemster

geïnformeerd over de besluiten die het heeft genomen naar aanleiding van de adviezen van de bezwarencommissie. De adviezen omtrent de niet-ontvankelijkheid zijn door het college van bestuur overgenomen. Anders dan door de bezwarencommissie is geadviseerd zijn de andere bezwaren ongegrond verklaard. De UT verzoekt arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van primair de h-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

### *Oordeel*

De UT voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding primair is gelegen in de aanwezigheid van een h-grond ('andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'), subsidiair vanwege de aanwezigheid van een g-grond ('verstoorde arbeidsverhouding') en meer subsidiair vanwege de combinatie van deze beide gronden (de i-grond). Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de UT in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding op. Uit de stellingen van partijen is niet gebleken dat werkneemster zich op het standpunt stelt dat de UT geen gewijzigde invulling mag geven aan de functie van controller. In tegendeel: werkneemster stelt dat zij reeds functioneert als business controller, hetgeen de UT ten stelligste betwist. Dit betekent dat partijen niet verdeeld zijn over het te voeren beleid, zoals de UT stelt, maar over de vraag of werkneemster aan de veranderde invulling van de controllersfunctie kan voldoen. Het gaat aldus om het functioneren van werkneemster, de zogenoemde d-grond. In een dergelijke situatie dient een werkgever de werknemer tijdig ervan in kennis te stellen wat hij van hem verlangt en dient de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid te worden gesteld het functioneren te verbeteren. Dit geldt des te meer in de situatie van werkneemster. Zij is reeds vanaf oktober 1986 in dienst van de UT en heeft volgens de verslagen van jaargesprekken tot in ieder geval 2015 zeer goed gefunctioneerd. Het is in zo'n situatie aan de werkgever om te stellen en zo nodig te bewijzen dat voldaan is aan de eisen van de d-grond. De UT heeft echter niet de d-grond aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd zodat aan de beoordeling daarvan niet kan worden toegekomen. De conclusie is dan ook dat het verschil van inzicht niet ziet op het te voeren beleid, maar op de vraag of werkneemster aan deze veranderde invulling van de controllersfunctie kan voldoen. Hiervoor is de h-grond niet bedoeld. Wat betreft de verstoorde verhouding met de decaan en de leidinggevende overweegt de kantonrechter dat voor de stelling van de UT dat het vertrouwen in werkneemster weg is omdat partijen overeenstemming hadden bereikt en werkneemster daarop is teruggekomen, geen steun kan worden gevonden in de stukken. Bovendien is ook de kantonrechter, evenals de bezwarencommissie van de UT, van oordeel dat het werkneemster niet valt te verwijten dat zij het aanbod niet heeft aanvaard gelet op de strekking van dat aanbod, dat erop neerkomt dat het dienstverband van werkneemster met de UT uiterlijk op 1 augustus 2022 wordt beëindigd. Wat betreft het voorval op 9 oktober 2019 is duidelijk dat werkneemster op dat moment haar thesis succesvol had verdedigd en daarmee feitelijk haar MBA-opleiding had afgerond. Daarmee ontviel ook de grondslag voor het besluit van 11 juli 2019 waarin immers aan werkneemster is meegedeeld dat het doel van het

buitengewoon verlof is gelegen in het volledig afronden van de MBA-studie uiterlijk per 1 november 2019. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het werknemster niet valt te verwijten dat zij zich op dat moment beschikbaar heeft gesteld voor haar eigen werkzaamheden. Ook indien op 9 oktober 2019 de emoties hoog zijn opgelopen, kan dat niet twee jaar later een reden vormen om tot de conclusie te komen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat in redelijkheid voortzetting daarvan niet van de werkgever gevegd kan worden. In dat geval zou het draagvlakonderzoek waartoe de UT eind oktober 2019 opdracht heeft gegeven, immers overbodig zijn. Wat betreft de relatie met de directe collega's vindt de kantonrechter onvoldoende steun voor de stelling van de UT dat directe collega's niet meer met werknemster zouden willen samenwerken.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 29-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2021:4064

**Zaaknummer:** 9223448 EJ VERZ 21-117

**Rechters:** A.M.S. Kuipers

**Advocaten:** M.J. Kolijn-van de Merwe en S. van Lammeren

**Wetsartikelen:** 7:699 lid 3 sub d BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub h BW en 7:671b BW