

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van associate professor die leidinggevende zonder grond beschuldigt van discriminatie en pesterijen. Werkneemster heeft hierover, ondanks diverse waarschuwingen, op zodanige wijze gecommuniceerd – ook via sociale media – dat de verstoorde arbeidsverhouding aan haar te verwijten valt.****Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2012 bij de faculteit Rotterdam School of Management (RSM) van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) in dienst getreden in de functie van assistant professor. Sinds 1 juni 2014 is werkneemster associate professor. Er hebben zich diverse conflicten voorgedaan tussen werkneemster en onder andere C, de direct leidinggevende van werkneemster. Werkneemster beschuldigt C onder meer van discriminatie, pesterijen en het veroorzaken van twee miskramen. In dat verband heeft zich (ook) een uitgebreide e-mailcorrespondentie voorgedaan. Op 20 en 21 februari 2020 is werkneemster door B, de decaan van RSM, en de directeur HR verzocht te stoppen met deze beschuldigingen. Op 24 februari 2020 heeft C een officiële klacht ingediend jegens werkneemster wegens de door haar jegens C geuite beschuldigingen. Omdat werkneemster zich had ziek gemeld per 21 februari 2020 en ondertussen weer zwanger was, is de behandeling van de klacht van C nooit afgerond. Werkneemster heeft op 6 maart 2020 een bericht over haar ervaringen op haar Facebookpagina en op haar LinkedIn-pagina geplaatst. Bij e-mail van 9 maart 2020 heeft B onder meer aan werkneemster meegedeeld dat deze uitingen onacceptabel zijn en dienen te worden verwijderd. Op 29 december 2020 heeft werkneemster opnieuw een bericht geplaatst op LinkedIn. Dit bericht is nog steeds gepubliceerd. De EUR wenst de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel**G-grond*

Gelet op de onwerkbaar situatie tussen werkneemster en C, de (inhoud van de) e-mailcorrespondentie en de berichten die werkneemster op sociale media heeft geplaatst alsmede de omstandigheid dat de communicatie tussen partijen na de mislukte mediation volledig is gestopt en werkneemster inmiddels al een jaar en acht maanden thuis zit en hetgeen partijen in de processtukken en over en weer ter zitting hebben aangevoerd, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat als gevolg van hetgeen tussen

hen is voorgevallen thans sprake is van een onwerkbaar situatie en dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer tot de mogelijkheden behoort. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat van EUR redelijkerwijs niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing van werknemster bij EUR niet meer van EUR kan worden gevegd.

### *Billijke vergoeding*

Uit het (omvangrijke) procesdossier kan niet worden opgemaakt dat C en/of anderen binnen EUR zich schuldig heeft/hebben gemaakt aan discriminatie en/of pestgedrag jegens werknemster, noch in het algemeen noch in de specifiek door werknemster in dat verband aangedragen onderwerpen. Uit de vele in het geding gebrachte e-mails van werknemster blijkt dat zij in (zeer) felle bewoordingen met haar leidinggevende communiceert en hem diverse keren ernstige verwijten maakt. De wijze waarop werknemster communiceert is (zeer) aanvallend en beschuldigend. De e-mails die werknemster aan zowel C als B heeft gestuurd, gaan alle perken te buiten. Werknemster stelt zich op het standpunt dat zij niet met respect is behandeld, maar haar uitlatingen getuigen juist van (zeer) weinig respect voor onder andere haar leidinggevende. Werknemster is diverse keren gewaarschuwd voor de uitlatingen die zij deed en dringend verzocht om daarmee te stoppen, maar desondanks heeft zij daar niets mee gedaan en heeft zij haar communicatie niet aangepast. Werknemster heeft erkend dat het laatste LinkedIn-bericht van 29 december 2020 nog steeds online staat, ondanks dringende verzoeken van EUR om dit te verwijderen. Ook dat duidt er niet op dat werknemster zich de ernst van de door haar geuite beschuldigingen (in volle omvang) realiseert en de schade die zij hier mogelijk mee toebrengt aan de reputatie en goede naam van EUR in het algemeen en C in het bijzonder. Voor zover werknemster voorafgaand aan het ontbindingsverzoek excuses heeft aangeboden voor haar uitlatingen (EUR heeft dit uitdrukkelijk betwist), kan dit niet afdoen aan de ernst daarvan. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werknemster, zonder dat er voldoende feiten en/of omstandigheden bestaan die dat rechtvaardigen, op een zodanige wijze – zowel intern als extern – heeft gecommuniceerd en verwijten en beschuldigingen heeft geuit dat het aan haar te verwijten valt dat een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan en dat daardoor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst onontkoombaar is geworden. Werknemster heeft het, samengevat weergegeven, te bont gemaakt in haar uitlatingen. Dit betekent dat EUR niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemster. Er is dan ook geen aanleiding om aan werknemster een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemster heeft wel recht op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 15-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2021:10164

**Zaaknummer:** 9352882 VZ VERZ 21-12735

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** E.M.Y. Sorensen en J.D.J. Kokje

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