

RECHTSPRAAK

TU Delft was als goed werkgeefster in redelijkheid niet gehouden aan directeur na twee jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden wegens goed functioneren.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 15 oktober 2018 aangesteld bij TU Delft en was werkzaam als directeur bij de Universiteitsdienst, directie Finance. In het aanstellingsbesluit is onder meer opgenomen dat werkneemster bij goed functioneren per 15 oktober 2020 een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgt. De direct leidinggevende van werkneemster was de Vice President Operations (hierna: VPO). De VPO is tevens lid is van het CvB. Het CvB staat onder toezicht van de RvT. Op 19 augustus 2019 en op 3 juni 2020 hebben er zogeheten resultaat- en ontwikkelingsgesprekken (hierna: R&O-gesprekken) plaatsgevonden tussen werkneemster, de voorzitter van het CvB en VPO. Bij brief van 3 augustus 2020 heeft TU Delft onder meer aan werkneemster meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst wordt verlengd tot 15 oktober 2021. Werkneemster is op 6 april 2021 ziekgemeld. Zij is tot 17 oktober 2022 ziek geweest. In eerste aanleg heeft werkneemster onder meer gevorderd dat de kantonrechter TU Delft zal veroordelen om aan haar per 15 oktober 2020 een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Na aktewisseling heeft de kantonrechter bij eindvonnis geoordeeld dat werkneemster niet was geslaagd in het haar opgedragen bewijs. De conclusie van werkneemster in hoger beroep houdt onder meer in dat het hof de bestreden vonnissen (gedeeltelijk) zal vernietigen en alsnog voor recht zal verklaren dat TU Delft op grond van de contractuele afspraak, dan wel goed werkgeverschap een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had moeten aanbieden per 15 oktober 2020, dan wel 15 oktober 2021, en zodoende een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Oordeel

Anders dan werkneemster meent, kan uit diverse stukken in voldoende mate worden opgemaakt dat er bij het CvB twijfels bestonden over het goede functioneren van werkneemster als directeur Finance. Anders dan werkneemster betoogt, komen ook in het verslag van het R&O-gesprek van 3 juni 2020 kritische passages voor over haar functioneren. Het hof is zich ervan bewust dat het achtereenvolgens weergeven van alleen de kritische opmerkingen een eenzijdig beeld geeft van het functioneren van werkneemster waarmee werkneemster tekort wordt gedaan. Waar het hier echter om gaat, is dat deze passages duidelijk maken waarom bij de beoordeling van het functioneren van werkneemster óók grond bestond voor het plaatsen van kritische kanttekeningen. Daarbij is nog van belang dat het hier citaten betreft uit het commentaar van achttien van de 27 collega's aan wie

werkneemster commentaar had gevraagd. Ook is van belang dat in deze kritiek terugkerende thema's kunnen worden gelezen, namelijk – in de woorden van TU Delft - een als te directief ervaren stijl van leiding geven, tekortschietend beschouwend vermogen, te veel zaken tegelijkertijd oppakken en gebrek aan organisatiesensitiviteit. Werkneemster heeft weliswaar allerlei relativerende opmerkingen gemaakt over de door TU Delft bedoelde signalen die haar vanuit de ombudsman, de OR en de onderdeelcommissie van de Universiteitsdienst bereikten over de directie Finance en de rol van werkneemster daarin, maar een en ander neemt niet weg dat deze signalen er zijn geweest. Het voorgaande overziende, rijst het beeld van een nieuwe directeur Finance die niet alleen maar lof oogstte voor haar werk, maar ook kritiek. Een en ander klinkt onmiskenbaar door in het verslag van het R&O-gesprek op 3 juni 2020. De wijze waarop werkneemster deze kritiek heeft weersproken miskent dat het niet aan het hof is om een oordeel te geven over haar functioneren. Het gaat in de onderhavige zaak niet om een disfunctioneringsontslag, maar om de vraag of TU Delft als goed werkgeefster in redelijkheid gehouden was aan werkneemster na twee jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden wegens goed functioneren. Bij de beantwoording van de vraag of werkneemster goed functioneerde, mocht TU Delft inderdaad in vergaande mate haar eigen afweging maken. Het is het hof niet gebleken dat TU Delft daarbij de grenzen van de haar toekomstige beoordelingsvrijheid heeft overschreden. Anders dan werkneemster meent, bestaat geen grond voor haar stelling dat de beslissing van TU Delft om haar geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, was ingegeven door een oneigenlijk motief, namelijk om van een bestuurder af te komen. Geen van de door werkneemster overgelegde transcripties van door haar opgenomen gesprekken biedt daarvoor voldoende steun. De conclusie van het voorgaande is dat TU Delft niet was gehouden met werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten na het aflopen van haar arbeidsovereenkomst tegen 15 oktober 2020.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:753

Zaaknummer: 200.306.592/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, J.S. Honée en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: G.G.A.J.M. van Poppel en F.W. van Herk

Wetsartikelen: 7:611 BW