

RECHTSPRAAK

Wedertewerkstelling van academiemanager na opgelegde schorsing door onderwijsinstelling op grond van de cao. De schorsing is gebaseerd op een PSA-onderzoek, dat niet geschikt is om een schuldige aan te wijzen voor een gedetecteerde wantoestand.*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2021 als academiemanager verbonden aan een onderwijsinstelling. De kantonrechter heeft bij beschikking van 24 april 2023 geoordeeld dat op basis van de cao-tekst sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In verband daarmee heeft de kantonrechter de werkgeefster verplicht werknemer na 1 mei 2023 toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Werknemer heeft zijn werkzaamheden vanaf 1 mei 2023 kunnen voortzetten. Op 8 mei 2023 zijn werknemer en zijn (directe) collega's door het college van bestuur ervan op de hoogte gesteld dat is besloten tot het instellen van een onafhankelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het MT naar aanleiding van 'diverse meldingen' in deze sfeer. Op 23 mei 2023 is de rapportage opgesteld, waaruit onder meer blijkt dat de eerder gedane meldingen over ongewenst gedrag en het daarmee veroorzaken van werkdruk bij leidinggevenden in dit onderzoek worden bevestigd. Werknemer is op 15 juni 2023 door werkgeefster vrijgesteld van werk. De academiedirecteur heeft op 21 juni 2023 per e-mail een bericht gestuurd aan alle medewerkers over de afwezigheid van werknemer. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de vrijstelling van werk. Op 6 juli 2023 is hij gedurende enkele uren toegelaten tot het werk. Dezelfde dag heeft werkgeefster hem met toepassing van de cao hbo voor de duur van drie maanden geschorst. Werkgeefster heeft vervolgens aan werknemer laten weten voornemens te zijn om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Werknemer verzoekt de kantonrechter in deze kortgedingprocedure onder meer wedertewerkstelling tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werknemer meent in de eerste plaats dat de schorsing indruist tegen de beschikking van de kantonrechter van 24 april 2023. Die gedachtegang van werknemer begrijpt de kantonrechter, maar hij volgt werknemer daarin niet. Werkgeefster baseert immers de beslissing tot schorsing op de uitkomsten van het PSA-onderzoek, bekend geworden na 24 april 2023. Of dat terecht is, is iets anders. Werkgeefster kan niet verweten worden dat zij een rechterlijke beslissing niet heeft nageleefd. Uit de eisen van goed werkgeverschap vloeit voort dat werkgeefster deze maatregel alleen kan inzetten als zij

daarvoor over een redelijke en voldoende zwaarwegende grond beschikt. Dat heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt. Er is in de eerste plaats geen onderzoek gaande. Evenmin blijken uit het dossier voldoende concrete en controleerbare feiten over onbeheersbare en onwerkbaar toestanden op de werkvloer vanwege de aanwezigheid van werknemer. Het rapport toont dat niet aan en voldoet niet aan de daaraan te stellen eisen, voor zover het rapport (ook) zou moeten dienen als onderbouwing van de tegen werknemer geuite klachten. De kantonrechter plaatst kritische kanttekeningen bij het rapport. Op zichzelf is het prijzenswaardig dat werkgeefster een PSA-onderzoek heeft laten instellen. Een dergelijk rapport behoort echter uitsluitend (anoniem) vast te leggen wat er in een werkorganisatie speelt en wat de risico's zijn als het gaat om het welzijn van de werknemers, de werkdruk die werknemers ervaren en de ongewenste gedragsvormen die aanwezig zijn op de werkvloer. Het onderzoek is niet geschikt (vanwege de anonimiteit en het ontbreken van hoor/wederhoor) om schuldigen aan te wijzen voor een gedetecteerde wantoestand. Als dat al uit de registraties blijkt, ligt het op de weg van de werkgever om (vervolg)onderzoek te doen naar wat er precies gebeurd is en wat ieders rol daarin is geweest. In geen geval kan en mag zomaar worden aangenomen dat een in het PSA-onderzoek niet bij naam genoemd persoon de veroorzaker van de conflicten is geweest. Ten aanzien van werknemer is dat nu juist wel gebeurd. De onderzoeker heeft zich daarvoor, blijkens zijn conclusies en adviezen, een rol aangemeten die hem in het kader van het doel van een PSA-onderzoek niet past. Hij heeft zich daarmee bovendien op een terrein begeven waarop in de wetenschap groeiende kritiek op de kwaliteit van de onderzoeken wordt geuit. Zijn rapport is als uitkomst van een feitenonderzoek gebrekkig en voldoet in geen enkel opzicht aan de daaraan te stellen eisen. De conclusies en adviezen zijn gestuurd door wat collega's van werknemer kennelijk wensen. Door werknemer op basis daarvan te schorsen en in te zetten op een beëindigingstraject, miskent werkgeefster haar eigen verantwoordelijkheid en wekt zij de valse indruk dat de collega's van werknemer mogen bepalen hoe het afloopt met werknemers arbeidsovereenkomst. Het voor de kantonrechter kenbare dossier bevat onvoldoende om hem bij wege van schorsing zijn functie te ontnemen. De vordering tot tewerkstelling is daarom toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-08-2023

Zaaknummer: 10616915 \ VV EXPL 23-51