

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Toewijzing vordering wedertewerkstelling van academiemanager. De schorsing mocht niet worden gebaseerd op onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting.****Feiten*

Werknemer is per 1 november 2021 bij de Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (hierna: HAN) als academiemanager verbonden aan de Academie Mens en Maatschappij (AMM) te Nijmegen en op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden voor de duur van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst is per 1 november 2022 verlengd voor de duur van zes maanden. De HAN heeft de arbeidsovereenkomst daarna niet verlengd. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de uitleg van de toepasselijke cao-HBO, waar het gaat om de vraag of de HAN de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 november 2022 voor bepaalde tijd mocht verlengen. Daarover heeft de kantonrechter in het voordeel van werknemer beslist. 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 van de HAN ervan op de hoogte gesteld dat is besloten tot het instellen van een onafhankelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het MT van AMM naar aanleiding van 'diverse meldingen' in deze sfeer. De consultant X heeft bij zijn onderzoek interviews gehouden met de negen leden van het managementteam van AMM, onder wie ook werknemer. De geanonimiseerde resultaten daarvan zijn verwerkt in een databestand. Het rapport van X bevat ook een hoofdstuk 'Conclusie en advies'. Werknemer is op 15 juni 2023 door de HAN vrijgesteld van werk. Daarover heeft de academiedirecteur van AMM aan alle medewerkers op 21 juni 2023 per e-mail een bericht gestuurd. 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 de HAN hem met toepassing van artikel P-1 van de cao HBO voor de duur van drie maanden geschorst. De gemachtigde van de HAN heeft aan werknemer laten weten dat de HAN voornemens is om in de maand augustus 2023 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling.

*Oordeel*

De kern van de zaak betreft de schorsing van werknemer per 6 juli 2023, die feitelijk al eerder inging per 15 juni 2023 toen de HAN hem van het werk 'vrijstelde'. Werknemer meent in de eerste plaats dat de schorsing indruist tegen de beschikking van de kantonrechter van 24 april 2023. Het is gebruikelijk een bevel tot tewerkstelling te voorzien van de toevoeging 'tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst', om daarmee duidelijk te

maken dat het geschil dat vooraf ging aan die beslissing gedurende de dienstbetrekking niet opnieuw mag worden opgediept. Het laat echter de mogelijkheid open voor de werkgever om bij gewijzigde omstandigheden daarop een nieuwe beslissing tot het instellen van non-activiteit van de werknemer te baseren. Dat geval doet zich hier voor. De HAN baseert immers de beslissing tot schorsing op de uitkomsten van het PSA-onderzoek, bekend geworden na 24 april 2023. De HAN heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat er redelijke gronden bestaan om de werknemer van het werk uit te sluiten. Er is in de eerste plaats geen onderzoek gaande. Evenmin blijkt uit het dossier iets dat voldoende concreet en controleerbaar is over onbeheersbare en onwerkbare toestanden op de werkvloer vanwege de aanwezigheid van werknemer. Het rapport van X 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 van X. Een dergelijk rapport behoort 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. X 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 van X 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 de HAN haar eigen verantwoordelijkheid en wekt zij de valse indruk dat de collega's van werknemer mogen bepalen hoe het afloopt met zijn arbeidsovereenkomst.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 09-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2023:5898

**Zaaknummer:** 10616915

**Rechters:** J.T.G. Roovers

**Advocaten:** I.D.C.J. van Driel en H.C.W. Geffroy

**Wetsartikelen:** 1020 Rv