

vonnis

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Nijmegen

Zaaknummer: 10616915 \ VV EXPL 23-51

Grosse aan: mr. van Driel

Afschrift aan: mr. Geffroy

Vonnis in kort geding d.d. 9 augustus 2023

in de zaak van:

[REDACTED]
wonende te [REDACTED]
eisende partij,
gemachtigde: mr. I.D.C.J. van Driel,

tegen

de stichting, Stichting Hogeschool [REDACTED]
gevestigd te [REDACTED]
gedaagde partij,
gemachtigde: mr. H. Geffroy.

Partijen worden hierna [REDACTED] en [REDACTED] genoemd.

1. Het procesverloop

- 1.1. Dit blijkt uit:
- de dagvaarding met zes producties
 - de brief d.d. 3 augustus van mr. Geffroy met aanbieding van twaalf producties
 - de e-mail d.d. 4 augustus 2023 van mr. van Driel met aanbieding van productie 7
 - de pleitnotities van beide gemachtigden
 - de griffiersaantekeningen van de d.d. 4 augustus 2023 gehouden zitting
- 1.2. Vonnis is bepaald op heden.

2. De feiten

- 2.1. [REDACTED] is per 1 november 2021 bij de [REDACTED] als academiemanager verbonden aan de [REDACTED] te [REDACTED] 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 [REDACTED] heeft de arbeidsovereenkomst daarna niet verlengd.

2.2. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de uitleg van de toepasselijke cao-HBO, waar het -simpel samengevat- gaat om de vraag of de [REDACTED] de arbeidsovereenkomst van [REDACTED] per 1 november 2022 voor bepaalde tijd mocht verlengen. Daarover heeft de kantonrechter bij beschikking van 24 april 2023 (JAR 2023/166) in het voordeel van [REDACTED] beslist: dat mocht niet en de arbeidsovereenkomst is per 1 november 2022 getransformeerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In verband daarmee heeft de kantonrechter de [REDACTED] verplicht om [REDACTED] ook na 1 mei 2023 toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Aan die veroordeling zijn geen dwangsommen verbonden omdat de [REDACTED] reeds tijdens de mondelinge behandeling van het geschil had toegezegd te zullen handelen overeenkomstig de beslissing van de kantonrechter.

2.3. [REDACTED] heeft zijn werkzaamheden vanaf 1 mei 2023 kunnen voortzetten.

2.4. Op 8 mei 2023 zijn [REDACTED] en zijn (directe) collega's door het College van Bestuur van de [REDACTED] ervan op de hoogte gesteld dat is besloten tot het instellen van een onafhankelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het MT van [REDACTED] naar aanleiding van 'diverse meldingen' in deze sfeer.

2.5. Het PSA onderzoek is uitgevoerd door de aan Bureau [REDACTED] verbonden consultant [REDACTED]. In de op 23 mei 2023 door [REDACTED] uitgebrachte 'Rapportage Belevingsonderzoek Psychosociale Arbeidsbelasting' staat in het hoofdstuk 'Aanleiding' onder meer vermeld:

"In de periode van 14 tot 26 april 2023 zijn diverse meldingen van ongewenst gedrag gedaan aan de Academiedirecteur (4) en één melding aan het CvB en door het College van Bestuur [REDACTED] ontvangen. De meldingen zijn gedaan door vijf personen die deel uit maken van het Managementteam van [REDACTED]. Deze meldingen hebben betrekking op het gebied van Psychosociale arbeidsomstandigheden (PSA). In deze wordt het Managementteam bestaande uit: de academiedirecteur, 5 academiemanagers en 3 stafleden bedoeld. De meldingen, welke allen zijn geregistreerd, gaan over gemis aan samenwerking en sociale steun van collega's (arbeidsmotivatie), hetgeen wordt ervaren als werkstress (werkdruk). De formele meldingen werden nagenoeg allemaal gedaan omdat ervaren werd dat eerdere maatregelen geen verandering of verbetering teweegbrachten."

2.6. [REDACTED] heeft bij zijn onderzoek interviews gehouden met de negen leden van het managementteam van [REDACTED] waaronder ook [REDACTED]. De geanonimiseerde resultaten daarvan zijn verwerkt in een databestand. Het rapport van [REDACTED] bevat ook een hoofdstuk 'Conclusie en advies'. Daarin staat onder meer:

"De eerder gedane meldingen over ongewenst gedrag en het daarmee veroorzaken van werkdruk bij leidinggevend en HR, worden in dit onderzoek bevestigd. De gegeven voorbeelden zijn kenmerkend voor Psychosociale belasting (Werkstress). De teamleden zijn op 2 personen na eensgezind over de aard en de oorzaak van de problematiek. Zij benoemen onveiligheid (intimidatie/manipulatie) en gebrek aan samenwerking en openheid als demotivatoren en oorzaak van werkdruk/werkstress. Er is geen vertrouwen in verbetering. Mediation, bemiddeling en/of begeleiding wordt door de teamleden als niet zinvol ervaren, alle pogingen om tot verandering te komen door het geven van feedback hebben geen verbetering gebracht.

[...]

Ik adviseer het College van Bestuur vanwege bovenstaande conclusie, en om reden van de wettelijke verplichting, te vertalen in concrete maatregelen aangaande de personele

bezetting binnen het MT. Niet snel ingrijpen zal leiden tot het bestaan van PSA, verzuim en verloop van leden Managementteam [REDACTED] Uitstel is onwenselijk."

2.7. [REDACTED] is op 15 juni 2023 door de [REDACTED] vrijgesteld van werk. Daarover is door de academiecteur van [REDACTED] aan alle medewerkers op 21 juni 2023 per e-mail het volgende bericht gestuurd:

"Met dit bericht wil ik jullie laten weten dat [REDACTED] de komende tijd zijn werkzaamheden niet zal uitvoeren. Over de reden kan ik jullie geen inhoudelijke mededeling doen. Op dit moment zijn wij met hem in gesprek. Zodra het kan, zullen wij jullie nader informeren. Wij gaan ervan uit dat jullie zorgvuldig met de situatie om zullen gaan. De taken en bevoegdheden van [REDACTED] worden tijdelijk door mij waargenomen. Punten die normaalgesproken met hem worden gecommuniceerd, kunnen aan mij worden voorgelegd. Dank voor jullie begrip en aandacht."

2.8. [REDACTED] 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 [REDACTED] hem met toepassing van artikel P-1 van de cao HBO voor de duur van drie maanden geschorst

2.9. Artikel P-1 van de cao HBO luidt als volgt:

- 1 Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
- 2 Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan onmiddellijk ingaan.
- 3 Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de hogeschool na verkregen toestemming van de werkgever.
- 4 De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist, voor ten hoogste 3 maanden met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
- 5 De werkgever stelt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen twee dagen nadat het besluit tot schorsing is genomen schriftelijk en met redenen omkleed daarvan in kennis.

2.10. Artikel P-2 van de cao HBO luidt als volgt:

- 1 Indien de werkgever een besluit tot schorsing oplegt of overweegt, stelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte van zijn besluit dan wel voornemen daartoe alsmede van de te volgen procedure. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat de schorsing onmiddellijk dient in te gaan handelt de werkgever tijdens de schorsing overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin.
- 2 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te verweren. Bedoeld verweer dient binnen drie weken na de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in het eerste lid plaats te vinden. Indien de schorsing onmiddellijk ingaat vindt het verweer op overeenkomstige wijze tijdens de schorsing plaats.
- 3 De werkgever kan een besluit tot schorsing bestendigen nadat het in het tweede lid bedoelde verweer heeft plaatsgevonden of nadat de werknemer te kennen heeft gegeven van verweer af te zien. Het besluit dient binnen 14 dagen na het verweer genomen te worden en dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar gemaakt te worden. Hierbij

wordt aangegeven op welke wijze de werknemer tegen bedoeld besluit in beroep kan gaan bij de commissie van beroep personeel zoals bedoeld in artikel S-2."

2.11. Artikel S-2 van de cao HBO luidt als volgt:

"1 Partijen bij deze cao stellen een commissie van beroep in. De commissie van beroep is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.

2 Iedere werknemer die rechtstreeks in zijn belang is getroffen kan bij de commissie beroep instellen tegen een besluit dat door of namens de werkgever is genomen en dat inhoudt: a schorsing; b een disciplinaire maatregel, niet zijnde ontslag.

3 Het beroepschrift moet worden ingediend bij de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan de werknemer is verzonden dan wel aan hem in persoon is uitgereikt.

4 In een bij de commissie aanhangig beroep waarin het belang van de werknemer een onverwijlde voorziening bij voorraad vordert, kan de werknemer bij een met redenen omkleed verzoekschrift, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de voorzitter van de commissie een voorlopige voorziening vragen.

5 De uitspraak van de commissie van beroep is bindend voor zowel de werknemer als de werkgever.

6 Op de commissie van beroep en de procedure voor de commissie, is het reglement van de commissie van beroep hbo dat is gepubliceerd op www.onderwijsgeschillen.nl, van toepassing."

2.12. De gemachtigde van de [REDACTED] heeft aan [REDACTED] laten weten dat de [REDACTED] voornemens is om in de maand augustus 2023 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen.

3. Het geschil

3.1. [REDACTED] vordert na eisvermindering, zakelijk weergegeven, (i.) dat de [REDACTED] hem -naar de kantonrechter begrijpt: terstond- op straffe van verbeurte van dwangsommen van € 5.000,- per dag zal toelaten tot de bedongen werkzaamheden tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, (ii.) betaling van een voorschot van € 15.000,- op de aan hem toekomende schadevergoeding, (iii.) op straffe van verbeurte van dwangsommen van € 5.000,- per dag maximale inspanning door de [REDACTED] tot rehabilitatie te beginnen met verzending van een e-mail aan alle [REDACTED] medewerkers, en (iv.) veroordeling van de [REDACTED] in de integrale althans forfaitaire proceskosten.

3.2. De [REDACTED] voert verweer. Daarop zal hierna waar nodig worden ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. Het vereiste spoedeisend belang neemt de kantonrechter aan, omdat dit voortvloeit uit de aard van de vorderingen.

4.2. In geschillen als deze dient te worden getoetst of het met grote mate van waarschijnlijkheid valt te voorzien dat de beslissing in een bodemprocedure in het voordeel van de eisende partij zal uitvallen. De procedure leent zich, vanwege het spoedeisend karakter, niet voor uitvoerig onderzoek, getuigenverhoren of voorlichting door deskundigen.

4.3. De kern van de zaak betreft de schorsing van [REDACTED] per 6 juli 2023, die feitelijk al eerder inging per 15 juni 2023 toen [REDACTED] hem van het werk 'vrijstelde.' Dat is een eufemisme voor iets dat op hetzelfde neerkomt als een schorsing: een eenzijdig opgelegde non-activiteit.

4.4. Tegen het schorsingsbesluit heeft [REDACTED] geen verweerschrift ingediend, noch is door hem bij de commissie van beroep een zaak aanhangig gemaakt. Dat belet volgens de [REDACTED] een beoordeling door de kantonrechter. Dat gaat niet op. De kantonrechter leest in de artikelen P-2 en S-2 van de cao niet een beperking als het gaat om de toegang tot de overheidsrechter. Het indienen van een verweerschrift bij de [REDACTED] zelf en/of het instellen van beroep bij de commissie van beroep zijn slechts mogelijkheden waarvan de werknemer gebruik kan maken, maar zijn niet bij de cao verplicht gesteld. Artikel 1020 Rv. mist daarom toepassing en de kantonrechter is bevoegd om het geschil te beoordelen. Dat een werknemer gebonden is aan een uitspraak van de commissie van beroep is iets anders. Dat is slechts aan de orde bij het benutten van die rechtsgang maar daarvoor kiest [REDACTED] nu juist niet.

4.5. [REDACTED] meent in de eerste plaats dat de schorsing indruist tegen de beschikking van de kantonrechter van 24 april 2023, waarin volgens het dictum van die beslissing de [REDACTED] is verplicht [REDACTED] *ook na 1 mei 2023 toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd*. [REDACTED] construeert zijn vordering tot tewerkstelling dan ook zo dat hij naleving van deze beslissing vordert, nu versterkt met een dwangsom, omdat de schorsing zou neerkomen op het niet naleven van de al gegeven beslissing van de rechter. Die gedachtegang van [REDACTED] begrijpt de kantonrechter wel, maar hij volgt hem daarin niet. 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 [REDACTED] 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. Het gaat er nu om dat de [REDACTED] niet verweten kan worden dat zij een rechterlijke beslissing niet heeft nageleefd.

4.6. Dan de schorsing zelf. Voorop gesteld wordt dat een werknemer in beginsel een zwaarwegend belang heeft bij het kunnen verrichten van de overeengekomen arbeid. Door het opleggen van een ingrijpende maatregel als een schorsing ontnemt de werkgever de mogelijkheid voor de werknemer om de overeengekomen arbeid te verrichten. Die maatregel heeft bovendien een diffamerend karakter. Uit de eisen van goed werkgeverschap vloeit daarom voort dat de werkgever deze maatregel alleen kan inzetten als hij daarvoor over een redelijke en voldoende zwaarwegende grond beschikt.¹ Bij de beoordeling daarvan weegt in elk geval mee of er een reëel dreigend nadeel voor de werkgever bestaat bij voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer. Dat is bijvoorbeeld denkbaar indien onderzoek moet plaatsvinden naar onregelmatigheden of klachten waarbij de werknemer is betrokken, en hij dat onderzoek zou kunnen frustreren.

¹ Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 15 januari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:295.

Dat van dit alles sprake is heeft de [REDACTED] op wie de verplichting rust aan te tonen dat redelijke gronden bestaan om de werknemer van het werk uit te sluiten, niet voldoende aannemelijk gemaakt. Er is in de eerste plaats geen onderzoek gaande. Evenmin blijkt uit het dossier iets dat voldoende concreet en controleerbaar is over onbeheersbare en onwerkbaar toestanden op de werkvloer vanwege de aanwezigheid van [REDACTED]. Het rapport van [REDACTED] 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 [REDACTED] geuite klachten. Daartoe wordt het volgende overwogen.

4.7. Dat er iets gist en rommelt op de [REDACTED] afdeling van de [REDACTED] is de kantonrechter na lezing van het dossier ook wel duidelijk geworden. De vraag is echter of en hoe dat eventueel samenhangt met de vorige procedure die in het nadeel van de [REDACTED] is uitgekapt. Op voorhand kan niet worden uitgesloten dat de academiedirecteur van de [REDACTED] afdeling daarin een rol speelt om alsnog zijn gelijk te halen. Dat aspect van de zaak dient zich aan omdat in de maand april 2023, na de mondelinge behandeling op 30 maart 2023 in de vorige procedure waar toen al een voorlopig oordeel is gegeven, prompt daarna klachten over [REDACTED] zijn opgedoken. Dat volgt althans uit de brief van het College van Bestuur van de [REDACTED] (zie onder 2.4) en de in het rapport van [REDACTED] omschreven 'Aanleiding' (zie onder 2.5). De [REDACTED] heeft deze klachten echter niet met [REDACTED] willen delen en zij heeft deze evenmin in deze procedure geopenbaard. Om te kunnen oordelen over vermeende onhoudbare toestanden op de werkvloer, had [REDACTED] dat laatste nu juist wel moeten doen.

4.8. De kantonrechter plaatst kritische kanttekeningen bij het rapport van [REDACTED]. Op zichzelf is het prijzenswaardig dat de [REDACTED] 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.² 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 [REDACTED] is dat nu juist wel gebeurd. [REDACTED] 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.³ Zijn rapport is als uitkomst van een feitenonderzoek gebrekkig en voldoet in geen enkel opzicht aan de daaraan te stellen eisen.

4.9. Daarbij komt nog het volgende. De conclusies en adviezen van [REDACTED] zijn gestuurd door wat collega's van [REDACTED] kennelijk wensen. Door [REDACTED] op basis daarvan te schorsen en in te zetten op een beëindigingstraject, miskent de [REDACTED] haar eigen verantwoordelijkheid en wekt zij de valse indruk dat de collega's van [REDACTED] mogen

² Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18 juli 2022, JAR 2022/230

³ <https://www.volkskrant.nl/es-b6b269d9>, een interview met hoogleraar Michiel de Vries over 'Onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag zijn nóg slechter geworden'

bepalen hoe het afloopt met zijn arbeidsovereenkomst. Die macht hebben collega's op basis van enkel een belevingsonderzoek echter niet en dat is maar goed ook, omdat dan door sentimenten gedreven intolerant en intolerabel gedrag op de loer ligt. Het is de zelfstandige verantwoordelijkheid van de werkgever om in haar verhouding met een werknemer afwegingen te maken op basis van een personeelsdossier en daarop beslissingen te baseren. Het voor de kantonrechter kenbare dossier van [REDACTED] bevat onvoldoende om hem bij wege van schorsing zijn functie te ontnemen. De vordering tot tewerkstelling is daarom toewijsbaar. De daarmee verbonden dwangsommen worden gematigd en gemaximeerd.

4.10. De nevenvorderingen van [REDACTED] wijst de kantonrechter af. Voorshands is niet gebleken dat de [REDACTED] onrechtmatig heeft gehandeld jegens [REDACTED]. Dat zou het geval kunnen zijn indien de [REDACTED] zich heeft bediend van gefingeerde of gefabriceerde klachten

over [REDACTED] maar dat is voorlopig niet aannemelijk geworden. [REDACTED] zal dat in een bodemprocedure aan de orde kunnen stellen. Ten aanzien van de gevorderde rectificatie oordeelt de kantonrechter dat de [REDACTED] over de schorsing slechts een zakelijke mededeling aan het personeel heeft gedaan. Vanwege de toewijsbare vordering tot tewerkstelling kan dat personeel zelf wel ervaren dat aan de toestand van non-activiteit een einde is gekomen. Het is niet nodig noch geboden daar nog een excuus van de [REDACTED] aan te verbinden.

4.12. De [REDACTED] krijgt ongelijk en zij moet daarom de proceskosten betalen. Dat betreft de forfaitaire en niet de integrale proceskosten. Voor toewijzing van dat laatste heeft [REDACTED] in het licht van de daaraan te stellen eisen onvoldoende gesteld.

5. De beslissing

De kantonrechter:

rechtdoende als voorzieningenrechter

5.1. beveelt de [REDACTED] om [REDACTED] binnen twee dagen na betekening van dit vonnis tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden als [REDACTED] te [REDACTED] met alle daaraan verbonden taken en bevoegdheden, op straffe van verbeurte van dwangsommen van € 500,- per dag voor iedere dag dat de [REDACTED] nalaat uitvoering te geven aan dit bevel, tot een maximum van € 100.000,-;

5.2. veroordeelt de [REDACTED] in de proceskosten tot aan deze uitspraak aan de zijde van [REDACTED] begroot op € 132,42 kosten dagvaarding, € 244,- griffierecht, € 529,- salaris gemachtigde en € 132,- voor nakosten, alles vermeerderd met de wettelijke rente daarover gerekend vanaf veertien dagen na heden;

5.3. verklaart deze veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;

5.4. wijst hetgeen anders of meer is gevorderd af.

Dit vonnis is gewezen door mr. J.T.G. Roovers, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 9 augustus 2023 door mr. S.S. van Nijen, in tegenwoordigheid van de griffier.

**Griffier buiten
staat te tekenen.**

Voor eerste grosse
De griffier van de
rechtbank Gelderland

