

# Sociale onveiligheid en verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond

Iris Breetvelt & Susanne Täuber (27/10/2023)

**De verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond, ongeacht de vraag welke partij daaraan overwegend debet is, opent de weg naar bijna moedwillige verstoring van de arbeidsverhouding door de werkgever, om een hem onwelgevallige werknemer te lozen via ontslag. Zolang deze route naar ontslag geprovoceerd kan worden, kan het creëren van sociale onveiligheid op de werkvloer een probaat instrument zijn voor kwaadwillende werkgevers. In elk geval kan sociale onveiligheid voor een werknemer de manifestatie zijn van een arbeidsconflict dat de werkgever aanmerkt als verstoorde arbeidsverhouding en daarmee grond voor ontslag volgens art.7:669 lid 3 g BW. Ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding staat in principe op gespannen voet met een doeltreffende aanpak van sociale onveiligheid als vorm van psychosociale arbeidsbelasting. Op de universitaire werkvloer waar grote machtsongelijkheid en afhankelijkheid heersen en sociale onveiligheid een weerbarstig probleem vormt, ondermijnt ‘verstoorde arbeidsverhouding’ als ontslaggrond een effectieve aanpak van sociale onveiligheid. Twee essentiële waarborgen voor professionele beroepsuitoefening door universitaire wetenschappers - sociale veiligheid en academische vrijheid – worden indirect ondermijnd door de ruimte die werkgevers geboden wordt bij ontslag van werknemers vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.**

## Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| Samenvatting .....   | 4  |
| Waarborgen professionele beroepsuitoefening wetenschappers .....                 | 6  |
| Samenvatting .....   | 6  |
| Verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond .....                              | 7  |
| Verstoorde arbeidsverhouding .....   | 7  |
| Schuldvraag verstoring arbeidsverhouding .....                                   | 8  |
| Samenvatting .....   | 9  |
| Sociale onveiligheid aan de universiteiten .....                                 | 10 |
| Juridisch kader sociale veiligheid.....  | 10 |
| Sociaal wetenschappelijk kader sociale veiligheid .....                          | 10 |
| Prevalentie en manifestatie van sociale onveiligheid.....                        | 11 |
| Oorzaken van sociale onveiligheid in academia .....                              | 14 |
| Aanpak sociale onveiligheid .....  | 16 |
| Samenvatting .....   | 17 |
| Spanningsveld instructierecht en academische vrijheid .....                      | 19 |
| Instructierecht werkgever .....  | 19 |
| Academische vrijheid werknemer .....   | 22 |
| Wetgeving, definitie en praktijk academische vrijheid.....                       | 22 |
| Wetenschappelijke verantwoording en peer reviewing als kwaliteitsborging .....   | 24 |
| Betrouwbaarheid en validiteit van peer reviewing .....                           | 26 |
| Sociale onveiligheid als bedreiging van academische vrijheid .....               | 28 |
| Samenvatting .....   | 31 |
| Klachtrecht en arbeidsconflict.....  | 32 |
| Samenvatting .....   | 36 |
| Ziekte en arbeidsconflict .....  | 38 |
| Samenvatting .....   | 42 |
| Sociale onveiligheid als oorzaak van verstoorde arbeidsverhouding.....           | 43 |
| Samenvatting .....   | 47 |
| Herplaatsingsplicht voorwaarde ontslag wegens verstoorde arbeids-verhouding..... | 49 |
| Herplaatsingsplicht als voorwaarde voor ontslag .....                            | 49 |
| Reikwijdte herplaatsingsplicht .....   | 50 |
| Criteria herplaatsingsinspanning.....  | 51 |
| Herplaatsingsplicht in de praktijk van de universiteit. ....                     | 52 |
| Consequentie niet nakomen herplaatsingsplicht .....                              | 55 |
| Samenvatting .....   | 55 |

|  |    |
|--|----|
| Conclusie .....  | 56 |
| Aanbevelingen: aansturen op g-grond via sociale onveiligheid blokkeren ..... | 57 |
| Literatuur .....   | 60 |
| Bijlage 1 Schema jurisprudentie .....  | 69 |
| Bijlage 2 Lijst jurisprudentie die in de tekst genoemd wordt.....            | 77 |

## Samenvatting

Sociale onveiligheid en een verstoorde arbeidsverhouding zijn twee kanten van een arbeidsconflict<sup>1</sup>. Arbeidsconflicten komen veel voor<sup>2</sup>. De werknemer ervaart een sociaal onveilige werkomgeving als hij mikpunt is van (seksuele)intimidatie, pesten, buitensluiten of wetenschappelijke sabotage. De werkgever merkt een aanhoudende conflictueuze situatie op de werkvloer aan als verstoorde arbeidsverhouding. Uit hoofde van de Arbwetgeving heeft de werkgever een zorgplicht om een sociaal veilige werkomgeving te bieden aan zijn werknemers (art. 3, lid 2 Arbwet en artikel 2.15 van het Arbobesluit). Een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is een redelijke ontslaggrond (art.7:669 lid 3g BW). Dit betekent dat rond een arbeidsconflict waarbij enerzijds sociale onveiligheid wordt ondervonden en anderzijds de kwalificatie ‘verstoorde arbeidsverhouding’ van toepassing is, voor het handelen van de werkgever twee wetten relevant, maar ook conflicterend zijn voor het handelen: de zorgplicht voor sociale veiligheid en het ontslagrecht. De schuldvraag inzake de verstoorde arbeidsverhouding zou hierin oplossing kunnen brengen, maar doet dat niet. Want ook wanneer de werkgever overwegende schuld heeft aan het verstoord raken van de arbeidsverhouding, levert dat doorgaans geen reden om voortzetting van de arbeidsovereenkomst van de werkgever te vergen (al moet dan wel een financiële compensatie voor het ontslag worden geboden). Dit betekent dat de werkgever kan aansturen op het oplossen van een arbeidsconflict door de werknemer met wie een conflict is ontstaan, in een onveilige werkomgeving te laten verkeren en vervolgens te ontslaan vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De centrale hypothese op basis van wet- en regelgeving en onderzoeksliteratuur is dat sociale onveiligheid makkelijk culmineert in een verstoorde arbeidsverhouding en dan grond voor ontslag geeft. Sterker nog: de werkgever kan sociale onveiligheid provoceren, opdat de werknemer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding ontslagen kan worden. Die mogelijkheid van ontslag ondergraaft de noodzaak voor werkgevers om sociale onveiligheid effectief aan te pakken. Het ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding vormt een ventiel voor sociale onveiligheid in context van een arbeidsconflict.

Een professionele autonome opstelling van wetenschappers die zich met een beroep op hun academische vrijheid niet alles aan het instructierecht van de werkgever gelegen laten liggen, kan luxerend werken op het ontstaan van een arbeidsconflict. De bescherming van de academische vrijheid is onder invloed van politiek en universitair beleid langzamerhand geërodeerd en geldt slechts voor het eigen vakgebied. Erkenning van het vakgebied van een wetenschapper wordt bepaald door de ‘peer-group’, ook als sociale onveiligheid binnen de peer group een rol speelt. Wanneer een werknemer door een sociaal onveilige werksituatie ziek wordt of een klacht indient over ongewenst gedrag, hoeft dat niet altijd tot herstel van een veilige werkomgeving en oplossing van het arbeidsconflict te leiden. Het kan zelfs bijdragen aan objectivering van verstoring van de arbeidsverhouding en daarmee een ontslag op die grond dichterbij brengen.

Sommige gerechtelijke uitspraken tonen dat sociale onveiligheid, ook als de werkgever daaraan debet is, kan uitlopen op ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Ondanks de omvang van hun arbeidsorganisaties komen universiteiten makkelijk onder de herplaatsingsplicht uit. Vermoedelijk worden veel van dergelijke ontslagvoornemens voortijdig omgebogen naar

---

<sup>1</sup> Volgens de STECR werkwijzer en de NVAB-richtlijn: “Twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert.”

<sup>2</sup> 35% van de werknemers kregen er in de afgelopen 5 jaar mee te maken volgens *Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht; Vanuit het perspectief van de werknemer* dat in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Arbeidsverhoudingen in 2022 werd gepubliceerd: [https://065.wpcdnnode.com/ioresearch.nl/wp-content/uploads/2023/02/io-research\\_effectuering-arbeidrecht.pdf](https://065.wpcdnnode.com/ioresearch.nl/wp-content/uploads/2023/02/io-research_effectuering-arbeidrecht.pdf) 8% van de werkenden had in de afgelopen 5 jaar een conflict over ongewenst gedrag.

beëindigingsovereenkomsten. In een empirisch juridisch onderzoek valt te toetsen in welke mate sprake is van ontslagintentie ten aanzien van werknemers die slachtoffer zijn van sociale onveiligheid op de werkvloer. Daarvan getuigen zowel casussen die op grond van verstoorde arbeidsverhouding ontslagen zijn als casussen die met een beëindigingsovereenkomst zijn vertrokken.

Conclusie is dat ontslag vanuit een voor de werknemer onveilige werkomgeving mogelijk is vanwege een verstoorde arbeidsverhouding waar de werkgever overwegend schuldig aan is. Die ontslagdreiging op de g-grond remt professionele autonomie van de werknemer en ondermijnt de noodzaak tot een effectieve aanpak van sociale onveiligheid door de werkgever.



Figuur 1 Van sociale onveiligheid naar verstoorde arbeidsverhouding en ontslag

## Waarborgen professionele beroepsuitoefening wetenschappers

Goed academisch werk wordt getypeerd door hoge technisch-ambachtelijke normen, constructieve werkrelaties en wetenschappelijke integriteit<sup>3</sup>. Professionele beroepsuitoefening door wetenschappers in dienst van universiteiten moet aan hoge technisch-ambachtelijke kwaliteitseisen voldoen. Sociale veiligheid van de werkomgeving en academische vrijheid vormen de randvoorwaarden voor vakbekwame en integere beroepsuitoefening door universitaire wetenschappers.

De sociale veiligheid van de werkomgeving moet gewaarborgd zijn. Er moet sprake zijn van constructieve werkrelaties waarbij samenwerking en collegialiteit niet verdrongen worden door competitie en eigenbelang. De hoger onderwijsinstelling moet als werkgever een veilige werkomgeving voor haar werknemers waarborgen uit hoofde van art. 3, lid 2 Arbwet en artikel 2.15 van het Arbobesluit. Professionele omgangsvormen dragen bij aan een sociaal veilige werkomgeving. Ook moet de hoger onderwijsinstelling de academische vrijheid waarborgen uit hoofde van art.1.6 WHW. De individuele wetenschapper moet in vrijheid zijn eigen onderzoeksthema's kunnen initiëren, zijn eigen inzichten bij de onderzoeksuitvoering volgen en zijn bevindingen in vrijheid openbaar kunnen maken. In zijn functie als docent moet hij de wetenschappelijke opvattingen verkondigen die men juist acht en inhoud en methoden van het onderwijs kunnen bepalen. Tegenover deze academische vrijheid staan professionele verantwoordelijkheid en wetenschappelijke integriteit<sup>4</sup>. Kwaliteitsborging van onderzoek vindt plaats door onderzoeksvoorstellen en publicaties in concept voor te leggen aan vakgenoten (peer reviewing). Kwaliteitsborging van onderwijs vindt plaats door op onderwijsverbetering gerichte evaluaties.

De KNAW stelt<sup>5</sup> dat wetenschappelijke integriteit en academische vrijheid in gevaar kunnen komen wanneer de sociale veiligheid niet op orde is. Sociale veiligheid heeft betrekking op de interpersoonlijke verhoudingen op de werkvloer. Sociale onveiligheid en verstoorde arbeidsverhouding zijn menigmaal twee verschillende perspectieven, namelijk die van werkgever versus die van werknemer, op eenzelfde conflictueuze situatie. In een competitief werkklimaat is er minder sociale steun<sup>6</sup> en ontstaat eerder conflict, resulterend in sociale onveiligheid en verstoorde arbeidsverhouding. Dat belemmert een professionele beroepsuitoefening van wetenschappers.

### Samenvatting

Om als wetenschapper in universitaire context professioneel te kunnen werken, dat wil zeggen te werken volgens technisch-ambachtelijke normen, constructief samen te werken en wetenschappelijk integer te handelen, moet de hoger onderwijsinstelling de sociale veiligheid en de academische vrijheid van wetenschappers waarborgen. Sociale onveiligheid en verstoorde arbeidsverhouding staan aan professionele beroepsuitoefening in de weg.

---

<sup>3</sup> Gabriël van den Brink, Wout Scholten & Thijs Jansen (red.) (2016) *Goed werk voor academici*. Stichting Beroepseer (p.12)

<sup>4</sup> KNAW; NFU; NWO; TO2-federatie; Vereniging Hogescholen; VSNU (2018): *Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit*. DANS. <https://doi.org/10.17026/dans-2cj-nvwu>

<sup>5</sup> KNAW (2022) *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap Van papier naar praktijk*.

<sup>6</sup> <https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/psa/pesten/>

## Verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond

Een verstoorde arbeidsverhouding vormt een grond voor ontslag, ongeacht de vraag wie daaraan overwegend schuld heeft.

### Verstoorde arbeidsverhouding

Een van de redelijke gronden voor ontslag waarop een werkgever zich kan beroepen is 'verstoorde arbeidsverhouding' (Art. 7:699 lid 3 sub g BW)<sup>7</sup>: *een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren*. Sinds invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in 2020 geldt het BW ook voor universitair personeel en geldt deze ontslaggrond dus voor de situatie van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor 2020 was op vergelijkbare situaties van verstoorde arbeidsverhouding artikel 8.4, lid 1, cao-nu (2017-2019) van toepassing (beëindiging dienstverband op redelijke grond). Waar voor 2020 de bestuursrechter in beroep achteraf oordeelde, doet sinds 2020 de civiele rechter dat vooraf door de werkgever al dan niet toestemming voor het ontslag te geven. Voor toekenning van een ontbindingsverzoek op de g-grond moet sprake zijn van<sup>8</sup> (i) een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding<sup>9</sup>, die (ii) niet door de werkgever is gecreëerd met het uitsluitende doel een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te forceren en (iii) zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De werkgever zal de aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag liggende feiten en omstandigheden moeten stellen en, bij voldoende gemotiveerde betwisting door de werknemer, moeten bewijzen<sup>10</sup>, of tenminste voldoende aannemelijk maken. Van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding is sprake wanneer werkgever en werknemer geen concrete afspraken meer kunnen maken en ook niet meer tot samenwerking kunnen komen, of er een onoverbrugbare vertrouwensbreuk bestaat. Voorbeelden daarvan zijn: ECLI:NL:CRVB:2010:BO6487, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237 en ECLI:NL:GHDHA:2022:671. Wanneer herstel van de verstoorde arbeidsverhouding, bijvoorbeeld met behulp van mediation, niet mogelijk is gebleken, kan het laten voortduren van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer van de werkgever worden gevergd. Soms lukt het de werkgever niet een verstoorde arbeidsverhouding overtuigend aan te tonen; dat was het geval in: ECLI:NL:CRVB:2010:BL6141, ECLI:NL:CRVB:2017:2947 en ECLI:NL:RBOVE:2021:4064. De g-grond heeft als redelijke ontslaggrond de grootste toewijzingskans (>50% toewijzingen)<sup>11</sup> en komt daarom niet alleen als primaire maar ook vaak als subsidiaire grond voor. Redenen die elk op zichzelf onvoldoende zijn als redelijke grond, kunnen sinds de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) met ingang van 2020 worden samengeteld tot een voldoende redelijke grond (i-grond als cumulatiegrond).

In beginsel gaat het bij de g-grond om verstoring van de verticale gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Een horizontale verstoring van de arbeidsverhouding (een verstoorde verhouding met collegae) kan echter ook een verticale doorwerking krijgen. De werkgever moet dan wel herstelinspanning hebben betracht om de verhouding te normaliseren. Coaching en mediation

---

<sup>7</sup> E. Verhulp: Opzegging door werkgever. T&C BW, commentaar op art. 7:669 BW. Actueel t/m 15/02/2023

<sup>8</sup> Mr. C. Mutlu: Driehonderd keer ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2019, nummer 3

<sup>9</sup> prof. mr. dr. S.S.M. Peters: G-grond gegrond? De verstoorde arbeidsverhouding als ventiel van het nieuwe ontslagrecht. *Arbeidsrecht Updates* 2016

<sup>10</sup> Mr. dr. H.J.W. Alt Stellen en bewijzen in het ontslagrecht anno 2019: het speelveld is nog verre van gelijk. *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2019/80

<sup>11</sup> mr. Maarten van Kempen: Kroniek: De g-grond, waar komen wij vandaan, waar zijn wij, waar gaan wij naartoe? *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2020/03

komen als herstelinterventies in aanmerking<sup>12</sup>.

Feitencomplexen bij ontslagaanvragen op de g-grond betreffen<sup>13</sup>: discussies over functioneren en gedrag op het werk, verlies van vertrouwen door verwijtbaar werknemersgedrag, niet voegen naar de instructies van de werkgever door een kritische werknemer, ziekte- en re-integratie perikelen (niet nakomen van re-integratie verplichting; werknemers die zich verschuilen achter ziekte en werkgevers die te hard duwen op herstel), spanningen op de werkvloer in de vorm van horizontale conflicten. De arbeidsrelatie kan op scherp komen te staan door van inzicht te verschillen over de taakopdracht (ECLI:NL:CRVB:2003:AQ3305) of door verwijten van de werknemer (ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, ECLI:NL:GHAMS:2023:2526), door non-acceptatie of ondermijning van het werkgeversgezag (ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567).

Kernvraag voor ontslag op de g-grond is of er onherstelbare deficiënties zijn in de intermenselijke samenwerking binnen de arbeidsorganisatie. Onderwerp van beoordeling is dus de intermenselijke relatie tussen personen (werkgever/leidinggevende en werknemer) die met elkaar samenwerken en waarin een vertrouwensbreuk of conflict is ontstaan.

Een objectief beoordelingskader voor de onmogelijkheid van continuering van de arbeidsrelatie ontbreekt echter, blijktens ECLI:NL:GHAMS:2023:2526. Daardoor nodigt de g-grond ertoe uit om andere onvoldragen ontslaggronden mee te repareren. In zijn oratie voorzag prof. Sagel<sup>14</sup> de g-grond als vluchtroute voor werkgevers met gebrekkige ontslagdossiers: "Ruime toepassing van de g-grond om ontslagvoornemens op andere onvoldragen gronden mogelijk te maken, leidt tot maatschappelijk gezien zeer onwenselijke gevolgen. Het daartoe op ruime schaal toepassen van de g-grond zou ten gronde neerkomen op uitlokking van slecht werkgeverschap. De rechter die daar waar de wetgever strenge eisen stelt aan het bestaan van redelijke ontslaggronden, gemakkelijk sanctioneert dat verstoring in de onderlinge verhoudingen kan worden gebruikt als panacee voor gebreken in zulke gronden, stimuleert dat verstoorde verhoudingen tot stand worden gebracht. Het ontslagrecht moet geen ruzie uitlokken en slecht werkgeverschap bevorderen, laat staan belonen."

Opmerkelijk aan een verstoorde arbeidsverhouding is de tweezijdigheid ervan doordat deze resultante is van een werkgevers- en werknemersaandeel in de intermenselijke samenwerking en in het stuklopen daarvan.

### Schuldvraag verstoring arbeidsverhouding

De schuldvraag inzake de verstoring van de arbeidsverhouding blijkt geen rol te spelen bij de al dan niet toewijzing van een verzoek tot ontbinding op de g-grond<sup>15</sup>. Schuld aan werkgeverszijde voor de verstoorde arbeidsverhouding staat niet aan ontslag in de weg, maar opzet wel. Als de arbeidsverhouding is verstoord alleen door het gedrag van de werkgever zal dat niet snel tot een redelijke grond leiden, omdat deze ontslaggrond niet door de werkgever zelf behoort te worden veroorzaakt, anders zou slecht werkgeverschap uitgelokt worden<sup>16</sup>. De schuldvraag wordt niet betrokken in het toetsingskader voor het ontslagbesluit en vormt daardoor geen criterium bij de

---

<sup>12</sup> mr. Alexander Briejer: Ruzie op de werkvloer, over een verstoorde horizontale arbeidsverhouding. Tijdschrift voor Ontslagrecht 2020/03

<sup>13</sup> mr. Maarten van Kempen: Kroniek: De g-grond, waar komen wij vandaan, waar zijn wij, waar gaan wij naartoe? Tijdschrift voor Ontslagrecht 2020/03

<sup>14</sup> *Werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules*. Oratie Prof.dr. Stefan F. Sagel, Universiteit Leiden, 5 september 2014.

<https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item%3A3140345/view>

<sup>15</sup> D. Maats: De schuldvraag bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde Arbeidsverhouding. *ArbeidsRecht* 2018/19

<sup>16</sup> E. Verhulp: Opzegging door werkgever. T&C BW, commentaar op art. 7:669 BW. Actueel t/m 15/02/2023



gerechtelijke beoordeling van de ontslagaanvraag<sup>17</sup>. Soms wordt aan werkgeverskant verwijtbaarheid voor de verstoorde arbeidsverhouding vastgesteld, zoals in: ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, ECLI:NL:RBNNE:2023:854, ECLI:NL:GHAMS:2023:2526. Zelfs in geval dat de werkgever laakbaar handelt, waardoor de verstoorde arbeidsverhouding ontstaat<sup>18</sup>, is dat hoogstens reden voor toekennen van een billijke vergoeding aan de werknemer bij ontslag, maar geen reden om ontslag te weigeren. Een niet redelijk handelende werkgever kan zich, door het creëren van een verstoorde arbeidsverhouding, via de g-grond voor ontslag ontdoen van een hem onwelgevallige werknemer. Bij de g grond kan dus sprake zijn van een 'redelijke grond' voor ontbinding, ook als de werkgever zich zeer onredelijk jegens werknemer heeft gedragen. Die redelijkheid zit dan louter in de noodzaak, de onontkoombaarheid, van het einde van het dienstverband. De overwegende schuld van werkgever aan de verstoorde arbeidsverhouding komt slechts tot uitdrukking in de billijke vergoeding die in dat geval doorgaans aan werknemer wordt toegekend voor door hem geleden schade: ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, ECLI:NL:RBAMS:2022:3228, ECLI:NL:GHAMS:2023:2526. De verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond, ook als de werkgever aan het ontstaan daarvan schuld heeft, impliceert dat het in stand laten of laten escaleren van sociale onveiligheid op de werkvloer (door pesten, intimidatie, buitensluiten) instrumenteel kan zijn om een verstoorde arbeidsverhouding te provoceren en die uiteindelijk op te lossen door de gepeste werknemer te ontslaan. Een voorbeeld daarvan lijkt ECLI:NL:RBDHA:2017:9072. De Uraad van de Universiteit Twente constateert dat onder meer een verstoorde verhouding met leidinggevenden tot een conflict kan leiden waarbij onwillige medewerkers worden geïsoleerd, de schuld krijgen en moeten slikken of stikken<sup>19</sup>. Doordat bij toewijzing van ontslag op grond van een verstoorde arbeidsverhouding verwijtbaarheid van de werkgever geen rol speelt, is het provoceren van deze ontslaggrond door de werkgever goed mogelijk<sup>20</sup>. Sociale onveiligheid in een conflictueuze werkomgeving kan opgelost worden door niet de dader(s) maar het slachtoffer op de g-grond te ontslaan: een extreme vorm van blaming the victim. Hoe evident moet opzettelijke verstoring van de arbeidsverhouding door de werkgever zijn, wil een ontslagaanvraag op de g-grond worden afgewezen? Daar is veel voor nodig en overwegende schuld van de werkgever aan de verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende. Het ontbreken van een objectief beoordelingskader voor de samenwerkingsrelatie tussen mensen in de arbeidsorganisatie doet afbreuk aan de rechtsbescherming van werknemer.

## Samenvatting

Ernstige en duurzame verstoring van de (verticale) gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer geeft grond voor ontslag. Oorzaken van verstoorde arbeidsverhouding zijn conflict met leidinggevende en/of collegae, zich niet voegen naar instructies van de werkgever, verwijtbaar gedrag van de werknemer waardoor een onwerkbaar situatie ontstaat. De werkgever kan aan verstoorde arbeidsverhouding (mede)schuldig zijn, zonder dat dit aan ontslag van een onschuldige werknemer in de weg staat. Sociale onveiligheid die de werkgever laat voortbestaan of verder laat escaleren, kan als verstoorde arbeidsverhouding met de werknemer die slachtoffer is, worden aangemerkt en dat levert dan een ontslaggrond. Hoewel geen sprake van opzet aan werkgeverszijde mag zijn bij verstoring van de arbeidsverhouding, biedt de toelaatbaarheid van overwegende schuld van de werkgever aan verstoring van de arbeidsverhouding met een werknemer genoeg ruimte om slachtoffers van sociale onveiligheid op deze grond te ontslaan.

---

<sup>17</sup> prof. mr. dr. S.S.M. Peters: G-grond gegrond? De verstoorde arbeidsverhouding als ventiel van het nieuwe ontslagrecht. Bju 2016

<sup>18</sup> Zie MvT Wwz Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, nr. 3 (p.34)

<sup>19</sup> <https://www.utoday.nl/news/71030/uraad-ut-allesbehalve-people-first-in-conflictsituaties>

<sup>20</sup> prof. mr. dr. S.S.M. Peters: G-grond gegrond? De verstoorde arbeidsverhouding als ventiel van het nieuwe ontslagrecht. Bju 2016

## Sociale onveiligheid aan de universiteiten

Sociale onveiligheid in de vorm van intimideren, pesten, buitensluiten en wetenschappelijke sabotage is een breed onderkend probleem aan universiteiten dat weerbarstig blijkt in de aanpak doordat er institutionele factoren toe bijdragen en de klachtvoorziening onderbenut blijft.

### Juridisch kader sociale veiligheid

Het recht van werknemers op een sociaal veilige werkomgeving is verankerd in de arbeidsomstandighedenwet, in het BW, de cao-nu en in universitaire (klachten)regelingen. De werkgever heeft op grond van de arbeidsomstandighedenwet de zorgplicht voor een veilige werkomgeving, waarin psychosociale arbeidsbelasting voorkomen of sterk beperkt wordt (art. 3, lid 2 Arbowet en art. 2.15 van het Arbobesluit). Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan: werkdruk, werkstress, pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld<sup>21</sup>. De Inspectie SZW (arbeidsinspectie) hanteert een basisinspectiemodule voor de naleving van art.3 lid 2 Arbowet en art.2.15 Arbobesluit, gericht op intern ongewenst gedrag<sup>22</sup>. Daaronder verstaat Inspectie SZW: pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie & geweld. Voorts geldt op grond art.1a lid 3 van de Algemene wet gelijke behandeling en de wetten gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, geslacht en leeftijd<sup>23</sup> de zorgplicht voor een discriminatievrije werkvloer. Met klachten over discriminatie en seksuele intimidatie kan de werknemer voor een oordeel daarover terecht bij het College voor de Rechten van de Mens.

Naast het wettelijk kader geldt het normenkader zoals in gedragscodes en klachtenregelingen betreffende grensoverschrijdend en ongewenst gedrag is vastgelegd door de werkgevers<sup>24</sup>. De werkgeversorganisatie Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU) stelt<sup>25</sup>: “De universiteiten streven naar een werkklimaat, waarin het gevoel van sociale veiligheid optimaal aanwezig is. Ongewenst gedrag wordt niet getolereerd.” De universiteit heeft de plicht werknemers te beschermen tegen ongewenst gedrag tijdens het werk (art. 1.12 cao-NU). Daarmee wordt bedoeld: (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie. In dit cao-artikel is de verplichting opgenomen tot het instellen van vertrouwenspersonen en een ombudsfunctionaris en een gedragscode ongewenst gedrag. De *Code goed bestuur universiteiten* verplicht de universiteit tot het bevorderen van een veilige werkomgeving voor professionele ontwikkeling.

Werkgevers kunnen naar aanleiding van gegronde klachten disciplinaire maatregelen nemen. Ontslag is de belangrijkste sanctie. De werkgever kan bij grensoverschrijdend gedrag een dader ontslag op staande voet geven op grond van artikel 7:677 en 678 lid 1 en 2 BW of ontbinding van de arbeidsovereenkomst vorderen op grond van artikel 7:699 lid 3 BW, bijvoorbeeld vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer en/of vanwege de verstoorde arbeidsverhouding die daardoor is ontstaan<sup>26</sup>.

### Sociaal wetenschappelijk kader sociale veiligheid

In een sociaal veilige werkomgeving is er wederzijds respect en vertrouwen waardoor werknemers interpersoonlijke risico's durven te nemen. Hulp vragen, leren van fouten, problemen bespreken zijn mogelijk zonder dat men afgestraft wordt binnen het team. Persoonlijke vaardigheden worden gewaardeerd, anders zijn geaccepteerd, confrontatie of conflict constructief opgepakt en inzet wordt

---

<sup>21</sup> Zie Arboportaal van het ministerie SZW <https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/instrumenten/handreiking-psychosociale-arbeidsbelasting-psa> en zie de Handreiking psychosociale arbeidsbelasting van de Stichting van de Arbeid: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2015/handreiking-psa-tno-2015.pdf>

<sup>22</sup> <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/richtlijnen/2020/09/01/bim-intern-ongewenst-gedrag>

<sup>23</sup> <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/discriminatie/wat-zegt-de-wet-over-discriminatie-op-het-werk>

<sup>24</sup> Janny Dierx & Rob van Eijbergen: Toetsingskader #METOO: brengt het #justiceforall? Ars Aequi, mei 2023.

<sup>25</sup> [https://www.universiteitenvannederland.nl/Arbocatalogus\\_psa.html](https://www.universiteitenvannederland.nl/Arbocatalogus_psa.html)

<sup>26</sup> Janny Dierx & Rob van Eijbergen: Toetsingskader #METOO: brengt het #justiceforall? Ars Aequi, mei 2023

niet ondermijnd<sup>27</sup>. Psychologische veiligheid wordt betrouwbaar en valide gemeten met de 7-item schaal van A.C.Edmondson<sup>28</sup>. Leidinggevend en steun en vertrouwen geven, open zijn en integer gedrag vertonen dragen bij aan psychologische veiligheid. Innovatie en creatieve team prestatie vergt psychologische veiligheid, opdat ook van fouten geleerd kan worden. In een angstcultuur wordt leren belemmerd. Juist de universitaire werkomgeving zou daarom psychologisch veilig moeten zijn. De minister OCW noemt in zijn brief over sociale veiligheid<sup>29</sup>: op een gelijkwaardige en respectvolle en sociaal veilige manier met elkaar omgaan als kernwaarden.

Het tegendeel van sociale veiligheid -intimidatie en pesten als meest voorkomende vormen van ongewenst gedrag op de werkvloer- staat ruim 20 jaar in de aandacht van arbeids- en organisatiepsychologisch onderzoek<sup>30</sup>. Inspectie SZW definieert<sup>31</sup> pesten als herhaald ongewenst negatief gedrag waartegen degene die het treft zich niet kan verweren: vernedering, voortdurende kritiek, buitensluiten, kwaadspreken. Inspectie SZW definieert intimidatie als angst aanjagen, onder druk zetten, bedreigen met (rechtspositionele) sanctie. Pesters weten de zwakte en de arbeidsprestaties van hun slachtoffers te exploiteren. Slachtoffers ontbreekt het aan coping strategieën en sociale steun. Arbeidsconflicten of interpersoonlijke conflicten kunnen escaleren tot pesten als ze vanuit de organisatie en leidinggevend niet tijdig opgelost worden. Pesten wordt gemeten met de Negative Acts Questionnaire—Revised<sup>32</sup>. Naast organisatiefactoren (werkorganisatie, bedrijfscultuur, leiderschap) zijn er deviante persoonlijkheidsfactoren bij daders en slachtoffers. Pesten is voor de groep een proces van het aanwijzen van een zondebok. Het slachtoffer wordt als oorzaak van het probleem aangemerkt. Pesten voltrekt zich als een escalerend proces waarbij het slachtoffer uiteindelijk de organisatie uitgewerkt wordt.

### Prevalentie en manifestatie van sociale onveiligheid

Er is nog wel een weg te gaan naar sociale veiligheid, want de helft van de werknemers op Nederlandse universiteiten heeft ervaring met ongewenst gedrag. Dit betreft roddelen (48%), het achterhouden van informatie (46%), intimidatie en machtsmisbruik door een hoogleraar of leidinggevende (39%), buitensluiting (37%) en ongelijke behandeling en discriminatie (29%). Het gebrek aan sociale veiligheid is volgens vakbondsonderzoek<sup>33</sup> vooral te wijten aan slecht leiderschap, de sterke hiërarchie en de hoge werkdruk. Zowel uit internationaal als landelijk onderzoek blijkt dat groepen die ondervertegenwoordigd zijn op universiteiten meer te maken krijgen met sociale onveiligheid<sup>34</sup>; bijvoorbeeld vrouwen, internationale werknemers, en werknemers met een handicap. De Inspectie SZW constateert in haar rapport voor WO-inactie (juli 2021) dat de arbeidsrisico's als gevolg van discriminatie op elk van de 12 daarvoor geldende gronden, door universiteiten

---

<sup>27</sup> Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human resource management review*, 27(3), 521-535.

<sup>28</sup> Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383.

<sup>29</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 240, nr. 131 (Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid)

<sup>30</sup> Einarsen, S.V., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2020) 'The concept of bullying and harassment at work: the European tradition', in *Bullying and Harassment in the Workplace*, pp.3–53, CRC Press

<sup>31</sup> *Informatieblad Ongewenste omgangsvormen* Inspectie SZW 2016

<sup>32</sup> Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44.

<sup>33</sup> Totta (in opdracht van FNV en VAWO). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten* (mei 2019). <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onvei>

<sup>34</sup> UniSafe (2022). *Results from the largest European survey on gender-based violence in academia*. [Results from the largest European survey on gender-based violence in academia - UniSAFE \(unisafe-gbv.eu\)](https://www.unisafe.eu/)

onvoldoende geïnventariseerd worden. Concrete maatregelen hebben vooral het karakter van een incidentele reactie<sup>35</sup>.

Uit een recente overzichtsstudie naar pesten in het hoger onderwijs<sup>36</sup> blijkt dat, over hun hele carrière beschouwd, slechts een minderheid van de wetenschappers geen ervaring heeft met pesten. Over een periode van een jaar krijgt 25% van de academische staf met pesten te maken<sup>37</sup>. De American Psychological Association definieert pesten<sup>38</sup> als agressief gedrag waarmee iemand schade wordt toegebracht. Pesten is een gradueel escalierend proces waarbij werkgerelateerde en persoonsgerelateerde negatieve handelingen in frequentie en intensiteit toenemen en tevens sociale isolatie plaatsvindt, dat het slachtoffer de werkuitvoering onmogelijk maakt<sup>39</sup>. Werk gerelateerd pesten omvat onder meer onhaalbare deadlines, onthouden van informatie die nodig is voor uitvoeren van het werk, excessieve controle, betekenisloze taken of uitsluiting van werk. Persoon gerelateerd pesten omvat onder meer beledigingen, laster verspreiden, voortdurende kritiek, practical jokes en intimidatie. Nielsen & Einarsen<sup>40</sup> verstaan onder pesten op het werk: situaties waarin een werknemer herhaaldelijk en over een langere tijdsperiode blootgesteld wordt aan intimidatie door een of meer collegae (inclusief ondergeschikten en superieuren); een stelselmatige mishandeling waartegen het slachtoffer zich niet verweren kan als gevolg van machtsongelijkheid. Pesten valt te beschouwen als het doorbreken van sociale regels, als aantasting van iemands sociale identiteit en als conflictproces (een onopgelost escalierend sociaal conflict tussen in macht ongelijke partijen)<sup>41</sup>. Gevolgen van intimidatie en pesten op het werk zijn: verlies van mentale gezondheid (post traumatische stress stoornis, angst, depressie en suïcidale neiging) en fysieke gezondheid (hoofdpijn en nekklachten, diabetes, arbeidsongeschiktheid), verminderde betrokkenheid bij het werk en daling van de arbeidstevredenheid, toename van verzuim en van vertrekintentie en risico van werkloosheid. Pesten als sociale stressfactor hangt samen met burnout<sup>42</sup>; pesten op de werkplek voorspelt 78% unieke variantie in burnout<sup>43</sup>. De aantasting van affectief welbevinden speelt deels een mediërende rol in het verband tussen pesten op het werk en burnout. Schaufeli e.a.<sup>44</sup> hebben een nieuwe conceptualisatie van burn-out ontwikkeld als basis voor de Burnout Assessment Tool. Naast uitputting en mentale distantie van het werk onderscheiden zij emotionele en cognitieve ontregeling als kernaspecten. Burnout is dus een psychische toestand van extreme vermoeidheid, waarbij ontregeling van emotionele en cognitieve processen optreedt, én mentaal afstand wordt genomen van het werk (onverschilligheid, cynisme demotivatie). Deze kernsymptomen gaan vergezeld van

---

<sup>35</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/11/10/rapport-inspectie-woinactie>

Essanhaji, Z. (2022) De (on)mogelijkheid van klachten. SoFoKles, VU Amsterdam

<sup>36</sup> Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 1-15.

<sup>37</sup> Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297.

<sup>38</sup> <https://www.apa.org/topics/bullying>

<sup>39</sup> Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2020). The concept of bullying and harassment at work. *Bullying and harassment in the workplace developments in theory, research, and practice*, 3-39.

<sup>40</sup> Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42, 71-83.

<sup>41</sup> Ribeiro, N., Semedo, A. S., Gomes, D., Bernardino, R., & Singh, S. (2022). The effect of workplace bullying on burnout: The mediating role of affective well-being. *Management Research Review*, 45(6), 824-840.

<sup>42</sup> Mol, M. (2012) Burn-out en psychosociale werkbelasting *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2012 (28) 2

<sup>43</sup> Ribeiro, N., Semedo, A. S., Gomes, D., Bernardino, R., & Singh, S. (2022). The effect of workplace bullying on burnout: The mediating role of affective well-being. *Management Research Review*, 45(6), 824-840.

<sup>44</sup> Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495.

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT) – Versie 2.0. KU Leuven, België: Intern rapport. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Handleiding-BAT-versie-2.0.pdf>

depressieve gevoelens en psychosomatische en psychische spanningsklachten als secundaire symptomen. Symptomen van de emotionele ontregeling zijn o.a. controleverlies over emoties, kwaad of verdrietig of geagiteerd raken op het werk, emotioneel overtrokken reageren. Met ontregeld gedrag als symptoom van burnout is het heel wel mogelijk dat het slachtoffer van pesten zelf sociaal ongewenst gedrag vertoont in reactie op de chronische interpersoonlijke stress waaraan hij is blootgesteld. Langs die weg kan pesten leiden tot verdere versterking van de arbeidsverhouding. Ontregeld gedrag van het slachtoffer moet dan niet als bewijs van verstoorde arbeidsverhouding en reden voor ontslag opgevat worden, maar als signaal dat in de zorgplicht voor een sociaal veilige werkomgeving onvoldoende is voorzien.

Het onderzoek van LNVH<sup>45</sup> vat onder intimidatie in academia gedrag patronen met als doel of als effect de aantasting van de waardigheid van het slachtoffer en/of het creëren van een vijandige werkomgeving waardoor het academisch werk en de carrière van het slachtoffer gedwarsboemd worden. Vrouwen in de wetenschap krijgen niet alleen met seksuele intimidatie, maar vooral met sociale onveiligheid in de vorm van sabotage van hun wetenschappelijke loopbaan te maken. Wetenschappelijke sabotage betreft het onzichtbaar maken van de prestaties, ideeën en expertise van een wetenschapper, zoals het weigeren van bevordering ook al voldoet de werknemer aan daarvoor geldende criteria, de werknemer afmeten aan vage criteria zoals 'excellente', 'collegialiteit' of 'soft skills', het blokkeren van toegang tot ruimten of tot benodigde informatiebronnen. Intimidaties in de academische wereld manifesteren zich tevens in fysieke en verbale bedreigingen, denigrerende behandeling, buitensluiten en het problematiseren van aanpassingsbehoeften in de arbeid. De onderzoekers vinden ook dat het stelen van data, het onterecht claimen van auteurschap van publicaties, achterstelling bij het toekennen van management- en onderzoekstaken, het opzettelijk zwart maken van vrouwelijke wetenschappers bij commissies, en het negatief beïnvloeden van de omgeving, veel voorkomende uitingen van sabotage zijn. Zelfs het vernietigen van onderzoeksfaciliteiten en fysieke aanvallen op vrouwelijke wetenschappers komen voor. Met name vrouwen met een niet-Nederlandse achtergrond krijgen geregeld en langdurig te maken met discriminatie, intimidatie en machtmisbruik<sup>46</sup>. Effecten van intimidatie en pesten die gevonden werden in het onderzoek door het LNVH (2018) zijn: burn-out, daling van productiviteit en creativiteit en motivatie problemen. Pesten onder de academische staf is vooral gericht op loopbaanobstructie en reputatieschade.

Sociale onveiligheid in de academische wereld lijkt niet incidenteel maar bijna structureel. Toch maakt slechts een fractie van de getroffen personen melding hiervan<sup>47</sup>. Grootchalig internationaal onderzoek laat zien dat 62% van de meer dan 42.000 respondenten gender-gebaseerd schade veroorzakend gedrag (fysiek, psychologisch, economisch, seksueel of online geweld) op de universiteit ervaren, maar slechts 13% er melding van maakt<sup>48</sup>. Machtmisbruik en grensoverschrijdend gedrag zijn moeilijk bespreekbaar vanwege de sterke machts- en afhankelijkheidsrelaties en de masculiene

---

<sup>45</sup> Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). Harassment in Dutch academia. Commissioned by The Dutch Network of Women Professors (LNVH). Retrieved on, 1, 2019.

<sup>46</sup> Young Academy Groningen (2021). *Harassment at the University of Groningen*.

<https://www.rug.nl/research/young-academy/files/yag-report-harassment-at-the-ug.pdf>

<sup>47</sup> Susanne Täuber, Kim Loyens (2023) Het melden van ongewenst gedrag op universiteiten - Waarom is dit zo moeilijk en wat moet er anders? *Tijdschrift voor Klachtrecht*, 02

<sup>48</sup> Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European Academia*, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261. [Results from the largest European survey on gender-based violence in academia - UniSAFE \(unisafe-gbv.eu\)](https://www.unisafe-gbv.eu)



cultuur<sup>49,50</sup>. Het risico op onderling wangedrag wordt nog verergerd door competitie om schaarste aan budget en door arbeidsonzekerheid als gevolg van tijdelijke arbeidscontracten<sup>51</sup>.

In zijn brief aan de Tweede Kamer d.d. 8 juni 2023<sup>52</sup> erkent de minister OCW dat er nog hard gewerkt moet worden aan het verbeteren van de sociale veiligheid in het hoger onderwijs.

### Oorzaken van sociale onveiligheid in academia

Als oorzaken van sociale onveiligheid in academia benoemt de KNAW<sup>53</sup> een structuurfactor, een cultuurfactor en een systeemfactor.

Grote machtsongelijkheid in combinatie met sterke afhankelijkheid tussen werknemers in verschillende functies en een knellend gebrek aan financiële middelen voor uitvoering van de ambitieuze taakstelling, vormen de structuurfactor. Ellemers<sup>54</sup>, vult hierop aan: het aanstellings- en bevorderingsbeleid, de schaarse loopbaanmogelijkheden en de aanhoudende werkdruk. Dat universiteiten niet alleen een arbeidsorganisatie zijn, maar ook een opleidingsfunctie hebben voor promovendi, versterkt de macht en afhankelijkheidsverhoudingen. Bovendien is er bij wetenschappers sprake van een loyaliteitsconflict tussen de HO-instelling waar men werkt en de internationale wetenschap waarin men zich wil profileren en een reputatie opbouwen<sup>55</sup>.

De cultuurfactor betreft eigenlijk een cultuurparadox waarin achter een façade van gelijkheid en inspraak, ongelijkheid en onbespreekbaarheid van gedrag schuilgaan. Gedrag op de werkvloer wordt als onveranderbaar beschouwd omdat het met cultuur of persoonlijkheid zou samenhangen, maar men spreekt elkaar er niet middels constructieve feedback op aan. De intense competitie aan de neoliberale universiteiten en de sterrenstatus die sommige wetenschappers in hoge functies genieten en die hen schier onaantastbaar maken, kan ook tot de cultuurfactor gerekend worden.

De systeemfactor is dat incidentenbestrijding via het klachtrecht<sup>56</sup> en vanuit juridische perspectief de aanpak is terwijl structurele aandacht voor preventie ontbreekt.

Macht verandert mensen in hun redeneren en handelen zodat ze minder oog voor de belangen van ondergeschikten hebben<sup>57</sup>. Degenen die in een afhankelijkheidsrelatie verkeren komen minder voor zichzelf op. Bovengenoemde kenmerken van de academische werkplek – sterke hiërarchie met machtsongelijkheid en afhankelijkheid, hevige competitie, waarbij tegelijkertijd institutioneel toezicht ontbreekt – trekken een bepaald type persoon aan. Forster en Lund (2018) concluderen dat mensen met psychopathische persoonlijkheidskenmerken actief omgevingen en rollen opzoeken die hun gelegenheid bieden om hun psychopathische neigingen uit te leven. Omgevingen die in hoge mate positionele macht bieden, terwijl er beperkt institutioneel toezicht is, zijn bij voorkeur geschikt. Academische werkplekken zijn daarom aantrekkelijk voor personen met psychopathische kenmerken. Via het creëren van sociale onveiligheid door intimideren en manipuleren, slagen ze er relatief goed

---

<sup>49</sup> Breetvelt, I. (2021, November 4). De corporate psychopath als toxisch leider in academia.

<https://doi.org/10.31234/osf.io/tnxs7>

<sup>50</sup> Ellemers, N., Baaijens, F., Dijstelbloem, H., Erkens, Y., Ghorashi, H., Groeneveld, S., ... & Wise, M.

(2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap-Van papier naar praktijk*. KNAW.:

<https://www.knaw.nl/nieuws/knaw-advies-over-sociale-veiligheid-de-wetenschap>

<sup>51</sup> *Casualization in Dutch Academia: Testimonials from the margins* (2022).

<https://www.casualleiden.com/news/casualisation-in-dutch-academia-testimonials-from-the-margins>

<sup>52</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 240, nr. 131

<sup>53</sup> Ellemers, N., Baaijens, F., Dijstelbloem, H., Erkens, Y., Ghorashi, H., Groeneveld, S., ... & Wise, M.

(2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap-Van papier naar praktijk*. KNAW.:

<https://www.knaw.nl/nieuws/knaw-advies-over-sociale-veiligheid-de-wetenschap>

<sup>54</sup> Ellemers, N. (2023) Sociale veiligheid: een organisatiepsychologisch perspectief. *Klachtrecht*, 2023, 2.

<sup>55</sup> Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 1-15.

<sup>56</sup> Essanhaji, Z. (2022) *De (on)mogelijkheid van klachten*. SoFoKles, VU Amsterdam

<sup>57</sup> Ellemers, N. (2023) Sociale veiligheid: een organisatiepsychologisch perspectief. *Klachtrecht*, 2023, 2

in concurrentie uit de weg ruimen, en op te klimmen tot senior management- en bestuurlijke rollen<sup>58</sup>. Narcisme, psychopathie en Machiavellisme lijken instrumenteel om topfuncties in universiteiten te bereiken<sup>59</sup>. Academisch sterrendom trekt persoonlijkheden met narcistische trekken aan.<sup>60</sup> Dezelfde persoonlijkheidskenmerken die de neiging versterken om een sociaal onveilige werkomgeving te creëren, hangen ook samen met de neiging tot wetenschapsfraude plegen<sup>61</sup>. Vanuit sterke machtsposities zal men zich eerder onderzoeksgegevens toe-eigenen, onterecht mede-auteurschap opeisen of onwelgevallige informatie negeren<sup>62</sup>.

Aan de universiteiten dragen structurele en culturele factoren sterk bij aan sociale onveiligheid. Daar komt de factor persoonlijkheid soms bij. Bij de structurele sociale onveiligheid op universiteiten is de wisselwerking tussen de omgeving en persoonlijkheidskenmerken van daders cruciaal<sup>63</sup>.

Toxisch leiderschap met als kenmerken misbruikende supervisie, egoïsme, zelf-promotie, tirannie en onvoorspelbaarheid<sup>64</sup> is een bron van sociale onveiligheid<sup>65</sup> en van arbeidsconflict in het hoger onderwijs<sup>66</sup>. Toxisch leiderschap past evenwel in de neoliberale organisatieculturen van HO-instellingen waar competitie, bureaucratie, nadruk op beheer en prestatiemeting meer centraal staan dan professionele beroepsuitoefening. Rond toxisch leiderschap is een hofhouding van volgers. In de omgeving van toxisch leiderschap heerst een angstcultuur. Psychopatische trekken en toxisch leiderschap zijn veelal herkenbaar in de casussen van evidente sociale onveiligheid. De “survival benefit” die de academische werkomgeving biedt aan personen die bovenmatig roekeloos in de omgang met mensen en de waarheid zijn<sup>67</sup> conflicteert met het beleid dat erop gericht is sociale veiligheid te verbeteren.

De minister van OCW erkent dat sociale onveiligheid in stand gehouden wordt door machtsongelijkheid, competitie, onaantastbaarheid van docenten en onderzoekers en genderstereotypering<sup>68</sup>.

---

<sup>58</sup> Breetvelt, I. (2021, November 4). De corporate psychopath als toxisch leider in academia.

<https://doi.org/10.31234/osf.io/tnxs7>

<sup>59</sup> Forster, N., & Lund, D. W. (2018). Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(1), 22-31.

[https://www.researchgate.net/publication/329887520\\_Identifying\\_and\\_dealing\\_with\\_functional\\_psychopathic\\_behavior\\_in\\_higher\\_education](https://www.researchgate.net/publication/329887520_Identifying_and_dealing_with_functional_psychopathic_behavior_in_higher_education)

<sup>60</sup> Täuber, S., & Mahmoudi, M. (2022). How bullying becomes a career tool. *Nature Human Behaviour*, 6(4), 475-475. [https://www.researchgate.net/publication/358433526\\_How\\_bullying\\_becomes\\_a\\_career\\_tool](https://www.researchgate.net/publication/358433526_How_bullying_becomes_a_career_tool)

<sup>61</sup> Tijdink, J. K., Bouter, L. M., Veldkamp, C. L., van de Ven, P. M., Wicherts, J. M., & Smulders, Y. M. (2016). Personality traits are associated with research misbehavior in Dutch scientists: a cross-sectional study. *PloS one*, 11(9), e0163251. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27684371/>

<sup>62</sup> Ellemers, N. (2023) Sociale veiligheid: een organisatiepsychologisch perspectief. *Klachtrecht*, 2023, 2.

<sup>63</sup> Forster, N., & Lund, D. W. (2018). Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(1), 22-31.

[https://www.researchgate.net/publication/329887520\\_Identifying\\_and\\_dealing\\_with\\_functional\\_psychopathic\\_behavior\\_in\\_higher\\_education](https://www.researchgate.net/publication/329887520_Identifying_and_dealing_with_functional_psychopathic_behavior_in_higher_education)

<sup>64</sup> Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. University of Maryland, College Park.

<sup>65</sup> Baloyi, GT., 2020, ‘Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in an academic setting’, HTS Theologiese Studies/ *Theological Studies* 76(2), a5949. <https://doi.org/10.4102/hts.v76i2.5949>

<sup>66</sup> Natesha Smith & Imani Fredricks-Lowman (2020) Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education, *International Journal of Leadership in Education*, 23:5, 538-551, DOI: 10.1080/13603124.2019.1591512

<sup>67</sup> Tijdink, J. K., Bouter, L. M., Veldkamp, C. L., van de Ven, P. M., Wicherts, J. M., & Smulders, Y. M. (2016). Personality traits are associated with research misbehavior in Dutch scientists: a cross-sectional study. *PloS one*, 11(9), e0163251. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27684371/>

<sup>68</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 240, nr. 131

## Aanpak sociale onveiligheid

De meld- en zorgstructuren aan Nederlandse universiteiten blijken in hoge mate zelf een bron van sociale onveiligheid te zijn ondanks de in klachtregelingen opgenomen bescherming tegen benadeling vanwege indiening van een klacht<sup>69</sup>. Het melden van sociale onveiligheid gaat met grote risico's voor de melders gepaard. Ook Ellemers (2023) constateert dat gebruik maken van klachtregelingen werknemers soms dieper in de problemen brengt. Uit diverse onderzoeken blijkt dat melders van sociale onveiligheid stelselmatig met vergelding te maken krijgen in de vorm van intimidatie, blokkeren van toegang tot informatie, hen voorstellen als dwarsliggers of ruziezoekers. Tegen hen worden regelmatig disciplinaire maatregelen genomen tot zelfs ontslag van melders<sup>70,71</sup>. Daartoe wordt de melding van sociale onveiligheid geframed als een arbeidsconflict en indicatief voor een gebrek aan soft skills en communicatieve vaardigheden van de melder waarin middels verbetertrajecten wordt voorzien<sup>72</sup>. Er wordt door de organisatie en, wanneer er sprake is van ziekmelding, door bedrijfsartsen druk uitgeoefend op melders, om aan coaching deel te nemen (omdat zij zogenaamd een conflict hebben veroorzaakt) of om mediationtrajecten met de veroorzaker van de sociaal onveilige werkomgeving in te gaan. Dit alles maakt het voor leidinggevenden makkelijk om op grond van een "verstoorde arbeidsrelatie" actief aan te sturen op vertrek van de klager/melder. Zoals een advocaat van vakbond Aob het verwoordt: "Als ze echt van iemand af willen, dan is daar een trukendoos voor"<sup>73</sup>. Het lijkt er vooralsnog op dat melding maken van sociale onveiligheid, bijvoorbeeld van discriminatie, intimidatie en machtsmisbruik, ervoor zorgt dat de werkgever gemotiveerd is om zich van melder/klager te ontdoen.

Krachtens art.1.12 cao-nu heeft elke universiteit vertrouwenspersonen, een gedragscode tegen ongewenst gedrag en een ombudsfunctie. De aanwezigheid van vertrouwenspersonen, ombudsfunctionarissen, D&I officers en "zero tolerance" verklaringen lijken niet wezenlijk te hebben bijgedragen aan een sociaal veiliger werkklimaat op universiteiten<sup>74</sup>. Een verklaring hiervoor is dat al deze maatregelen verzuimen om sociale onveiligheid bij de bron aan te pakken<sup>75</sup>. De sterk hiërarchische verhoudingen, de hevige competitie en de precaire rechtspositie van velen zijn onveranderd gebleven. In principe behoren deze risicofactoren voor sociale onveiligheid, als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting, bij de bron te worden aangepakt (art.3 lid 1b Arbeidsomstandighedenwet). Vanwege de schadelijke invloed die 'bedrijfspsychopaten' hebben op wetenschappelijke loopbanen, gezondheid en welzijn van werknemers die van hun afhankelijk zijn, pleit Breetvelt (2021) ervoor, in ieder geval bij de personeelsselectie voor hogere functies in de academische wereld, screeningsinstrumenten voor 'bedrijfspsychopathie' in te zetten<sup>76</sup>. Täuber en collega's (2022) roepen op om meer onderzoek te doen naar het profiel van plegers van

---

<sup>69</sup> Yolande Jansen, Natalie Scholz, Remco Tuinier en Susanne Täuber (11 mei 2022). Professorale pestkoppen; Grensoverschrijdend gedrag in de wetenschap. *De Groene Amsterdammer*.

<https://www.groene.nl/artikel/professorale-pestkoppen>

<sup>70</sup> Vandekerckhove, W., & Phillips, A. (2019). Whistleblowing as a protracted process: A study of UK whistleblower journeys. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 201-219.

[https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/26341/1/17969%20VANDEKERCKHOVE Whistleblowing as a Protracted Process 2017.pdf](https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/26341/1/17969%20VANDEKERCKHOVE%20Whistleblowing%20as%20a%20Protracted%20Process%202017.pdf)

<sup>71</sup> Young Academy Groningen (2021). *Harassment at the University of Groningen*.

<https://www.rug.nl/research/young-academy/files/yag-report-harassment-at-the-ug.pdf>

<sup>72</sup> Susanne Täuber, Kim Loyens (2023) Het melden van ongewenst gedrag op universiteiten - Waarom is dit zo moeilijk en wat moet er anders? *Tijdschrift voor Klachtrecht*, 02

<sup>73</sup> Kersten, A. (23 mei 2023). 'Zwijgcontract' smoort kritische stem docenten. *Onderwijsblad AOB*.

<https://www.aob.nl/nieuws/zwijgcontract-smoort-kritische-stem-docenten/>

<sup>74</sup> Essanhaji, Z. (2022) *De (on)mogelijkheid van klachten*. SoFoKles, VU Amsterdam

<sup>75</sup> Breetvelt, I. (2022, October 24). Sociale onveiligheid wordt onvoldoende bij de bron aangepakt. *ScienceGuide*. <https://www.scienceguide.nl/2022/10/sociale-onveiligheid-wordt-onvoldoende-bij-de-bron-aangepakt/>

<sup>76</sup> Breetvelt, I. (2021, November 4). De corporate psychopath als toxisch leider in academia. <https://doi.org/10.31234/osf.io/tnx57>



grensoverschrijdend gedrag in universiteiten, in plaats van telkens workshops en voorlichtingen voor hun slachtoffers te organiseren<sup>77</sup>.

De consequenties van gebrekkige en ontoereikende aanpak van sociale onveiligheid zijn allereerst voor rekening van de slachtoffers die hun carrières gehinderd en soms vernietigd zien, en schadelijke gevolgen voor hun mentale en fysieke gezondheid ervaren<sup>78</sup>.

Ook de belastingbetaler is de dupe doordat hij betaalt voor eenzijdig en soms frauduleus onderzoek dat nauwelijks aansluit bij de problemen waar de maatschappij tegenwoordig voor staat. Het onderzoek dat door wetenschappers uit ondervertegenwoordigde groepen wordt gedaan is namelijk wezenlijk verschillend van en doorgaans innovatiever dan onderzoek dat door de meerderheid wordt gedaan<sup>79</sup>. Echter, wetenschappers uit ondervertegenwoordigde groepen worden vaker geconfronteerd met sociale onveiligheid, maken daarom vaker melding, en krijgen als gevolg daarvan ook vaker met vergelding te maken zoals niet-verlenging van hun contract of ontslag<sup>80</sup>. Dat betekent dat bepaald soort wetenschap systematisch wordt gemarginaliseerd of gewist.

De minister OCW pakt volgens zijn brief aan de Tweede Kamer sociale onveiligheid in hoger onderwijs en wetenschap aan door de schaarste aan middelen en het tekort aan vaste aanstellingen tegen te gaan. Voorts heeft de minister in het Bestuursakkoord hoger onderwijs en wetenschap<sup>81</sup>, met de HO-instellingen afspraken gemaakt voor bevordering van diversiteit en tegengaan van discriminatie, het opstellen van gedragsregels, monitoring van sociale veiligheid en sociale veiligheid als thema in het jaarverslag verplicht stellen. De minister stelt voor verbetering van de sociale veiligheid voor de jaren 2022 t/m 2031 jaarlijks € 4 miljoen beschikbaar, ten behoeve van onderzoek en monitoring, interventies en kennisdeling, en bewustwording en cultuurverandering. Middels wetswijziging in de WHW wil de minister OCW de zorgplicht en de meldings- en aangifteplicht voor sociale onveiligheid van studenten aanscherpen omwille van bescherming van hen in de afhankelijkheidsrelatie die onderwijs met zich meebrengt. Om toezicht te houden op de veiligheid van het onderwijspersoneel wil de minister OCW intensivering van de samenwerking tussen Arbeidsinspectie en Onderwijsinspectie. Om de hiërarchie en machtsongelijkheid als structuurfactor voor het ontstaan van sociale onveiligheid te reduceren, stelt de minister van OCW voor: *het agenderen van voorstellen bij de instellingen voor het afvlakken van hiërarchie en het verkleinen van afhankelijkheden*. Reeds eerder had het bestuur van de onderwijsvakbond AOb (sector WO) een voorstel daarvoor uitgewerkt<sup>82</sup>. Ook wil hij *Het bespreekbaar maken van de arbeidsrechtelijke positie van personeel in relatie tot vrije meningsuiting en academische vrijheid*. Met de ministeriële brief is een intentieverklaring afgegeven voor aanpak van structuur, cultuur en systeemfactoren zoals in het KNAW-advies<sup>83</sup> benoemd zijn.

## Samenvatting

De academische wereld is door de wisselwerking tussen organisatiestructuurfactoren, cultuurfactoren en persoonlijkheidskenmerken een werkplek waarin sociale onveiligheid regelmatig voorkomt en onderrapportering over die sociale onveiligheid helaas de regel is. Naast op de persoon

---

<sup>77</sup> Täuber, S., Loyens, K., Oertelt-Prigione, S., & Kubbe, I. (2022). Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review. *EClinicalMedicine*, 49, 101486.

[https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370\(22\)00216-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370(22)00216-4/fulltext)

<sup>78</sup> Young Academy Groningen (2021). Harassment at the University of Groningen.

<https://www.rug.nl/research/young-academy/files/yag-report-harassment-at-the-ug.pdf>

<sup>79</sup> Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Munoz-Najar Galvez, S., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020). The diversity–innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17), 9284–9291.

[https://web.archive.org/web/20200810060311id\\_/https://www.pnas.org/content/pnas/117/17/9284.full.pdf](https://web.archive.org/web/20200810060311id_/https://www.pnas.org/content/pnas/117/17/9284.full.pdf)

<sup>80</sup> Kozłowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R., & Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2), e2113067119.

<sup>81</sup> <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-fcd6dcb389dae70bfc3f39317ee1cf2672b302ba/pdf>

<sup>82</sup> [https://www.aob.nl/assets/Nieuws/Downloads/AOb\\_position\\_paper\\_on\\_real\\_Recognition\\_and\\_Rewards.pdf](https://www.aob.nl/assets/Nieuws/Downloads/AOb_position_paper_on_real_Recognition_and_Rewards.pdf)

<sup>83</sup> KNAW (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap: van papier naar praktijk.

gerichte pesterij en intimidatie, is vaak sprake van wetenschappelijke sabotage, resulterend in loopbaan obstructie. Het huidige beleid om sociale onveiligheid aan te pakken is inadequaar omdat dit nauwelijks de bronnen van sociale onveiligheid aanpakt, maar steeds de symptomen van sociale onveiligheid probeert te bestrijden. Daar komt bij dat niet alleen de werkomgeving zelf, maar ook de opgetuigde meld- en zorgstructuren sociaal onveilig blijken te zijn, d.w.z. dat de melder regelmatig te maken krijgt met represailles, waardoor van een effectieve aanpak geen sprake kan zijn. Sociale onveiligheid wordt maar al te gemakkelijk als arbeidsconflict geframed waarvoor bij wijze van hersteloperatie coaching of mediation wordt ingezet. Sociale onveiligheid veroorzaakt grote schade voor slachtoffers en kosten voor universiteiten en de samenleving. De minister OCW zet in op intensivering van verbetering van sociale veiligheid in het hoger onderwijs waarbij hij structuurfactoren als bron niet ongemoeid zal laten.

## Spanningsveld instructierecht en academische vrijheid

Uniek voor het hoger onderwijs is dat tegenover het instructierecht van de werkgever, voor de werknemer die wetenschapper is ten aanzien van zijn vakinhoudelijk handelen academische vrijheid geldt. Maar in de praktijk is er een spanningsveld.

### Instructierecht werkgever

De arbeidsovereenkomst (art.7:610 BW) en het instructierecht (art.7:660 BW) maken de ongelijke positie tussen werkgever en werknemer - de gezagsverhouding - duidelijk. Het instructierecht betreft: 1) voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid en 2) voorschriften die strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever. Dankzij het instructierecht kan de werkgever maatregelen nemen die de doelmatigheid en rationaliteit van de bedrijfsvoering bevorderen<sup>84</sup>.

Vanaf de jaren '90 zorgden wetgeving en regeringsbeleid voor een versterking van de verticale gezagsverhoudingen aan universiteiten. De Wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (1997) introduceerde een verticale bestuursstructuur, ontleend aan het bedrijfsleven, met professionele bestuurders en toezichthouders (benoemd door de minister OCW). Doelmatigheid en kwaliteit werden gemeten als kwantitatieve targets. Wetenschap kreeg een centrale rol in het innovatiebeleid. In 2005 werd universiteiten door het ministerie OCW als derde kerntaak naast onderwijs en onderzoek, valorisatie opgelegd. Aan die taak werd onder meer vorm gegeven middels private ondernemingen ondergebracht in een universitaire holding. Kennisvalorisatie werd in 2011 vastgelegd in het hoofdlijnenakkoord tussen OCW en de VSNU. Er vond een verschuiving van ongebonden onderzoek naar vraaggestuurd, profijtelijk onderzoek plaats, in publiek-private samenwerkingsverbanden uitgevoerd met externe projectfinanciering. Ook werden door externe partijen gefinancierde bijzondere leerstoelen aan universiteiten gevestigd. Deze verschuiving heeft tot belangenverstremming geleid zoals blijkt uit bijvoorbeeld het relatief grote aantal hoogleraren met expertise op gebied van de vennootschapsbelasting met nevenfuncties bij belastingadvieskantoren en uit de sideletters waarmee Netflix in ruil voor een onderzoeksopdracht invloed op het onderzoeksprogramma door de UvA in het vooruitzicht is gesteld<sup>85</sup>. De 'ondernemende universiteit' waarin fundamenteel onderzoek kon aansluiten bij de economie, deed zijn intrede rond 1990 en sturing van de nationale onderzoeksagenda vond plaats via het Topsectorenbeleid, het Kennis- en Innovatieconvenant (KIC), de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) en het Nationaal Groeifonds. Met het topsectorenbeleid hebben de kabinetten Rutte via NWO-financiering invloed op een deel van het universitaire onderzoek uitgeoefend door aanwijzing van onderzoeksthema's voor publiek-private samenwerking met bedrijven, bij de concrete toewijzing waarvan dan wel weer wetenschappers zijn betrokken<sup>86</sup>. De onderzoeksinzet in fte op 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom is tussen 1997 en 2017 van 45% toegenomen naar 56%, terwijl de onderzoeksinzet in de 1<sup>e</sup> geldstroom over die 20 jaar navenant daalde<sup>87</sup>. De 3<sup>e</sup> geldstroom steeg tussen 2008 en 2018 met 51%. Het aandeel 3<sup>e</sup> geldstroom financiering van de totale onderzoeksfinanciering steeg tussen 2008

---

<sup>84</sup> prof. mr. dr. W.A. Zondag Commentaar op Art. 660 – Burgerlijk Wetboek Boek 7

<sup>85</sup> <https://www.scienceguide.nl/2023/09/kamer-verbolgen-over-schendingen-van-wetenschappelijke-integriteit-door-de-de-uva/>; ah-tk-20222023-3569 Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden; Eikelenboom, S. en Smits, H.W.: Universiteit van Amsterdam geeft Netflix belastingadvies vermomd als wetenschappelijk onderzoek. Follow the Money, 1 juli 2023.

<sup>86</sup> Groen, J. (2017). *Academische vrijheid: een juridische verkenning*. Academisch proefschrift EUR.): <https://repub.eur.nl/pub/95506/>

<sup>87</sup> <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/personeel-aan-de-universiteiten-en-umcs/onderzoeksinzet>

en 2018 van 23% naar 29%<sup>88</sup>. Door benodigde matching legt 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> geldstroom onderzoeksfinanciering een beslag van 0,74% van het ermee gemoeide budget op de 1<sup>e</sup> geldstroomfinanciering<sup>89</sup>. Met name het 3<sup>e</sup> geldstroom opdrachtonderzoek impliceert spanning tussen onafhankelijkheid van en betrokkenheid bij de opdrachtgever, met risico op aanpassing van vraagstelling, onderzoeksmethoden en publicatie van resultaten onder diens invloed. Onderzoek naar ongewenste beïnvloeding van opdrachtonderzoek<sup>90</sup> toont dat 26% van de wetenschappers aangeeft wel eens ongewenste invloed van een opdracht- of subsidiegever te hebben ervaren, met name vanuit overheid en bedrijfsleven.

Werkzekerheid (vaste aanstelling) was niet meer vanzelfsprekend en in competitie verwerven van onderzoeksgelden werd dat wel. De vele tijdelijke dienstverbanden van onderzoekers (post docs) zijn afhankelijk van succesvolle acquisitie van onderzoeksprojecten. Baanonzekerheid remt een kritische en professionele onafhankelijke houding en is geassocieerd met intimidatie, machtsmisbruik, discriminatie en uitbuiting<sup>91</sup>.

Het universitair grootbedrijf ontstond en wetenschap werd big business. Politieke sturing van universitaire onderzoeksprogramma's, projectfinanciering van onderzoek waarbij externe opdrachtgevers het onderzoeksdoel bepalen alsmede de baanonzekerheid door draaieurcontracten worden als oorzaken van afbreuk aan academische vrijheid beschouwd<sup>92</sup>. De gezagsverhouding tussen universiteitsbestuur en werknemers is met de invoering van het universitair functiewaarderingssysteem in 2005 waarin veel goed betaalde managementfuncties verschenen, aangescherpt. Het jaarlijkse Resultaat & Ontwikkelings-gesprek (functioneringsgesprek) met de leidinggevende levert ook een inperking van de vrijheid van leden van de wetenschappelijke staf<sup>93</sup>. Kortom: de beleidskaders en economische en maatschappelijke druk zijn almaar knellender geworden en de ruimte voor academische vrijheid van de individuele wetenschapper als werknemer werd dientengevolge meer ingeperkt<sup>94</sup>. Bekostigingsprikkel gericht op nominaal studeren en zoveel mogelijk doen behalen van graden hebben doorwerking naar de academische vrijheid van docenten om het niveau van het onderwijs en van de tentaminering te bepalen.

Via het instructierecht van de werkgever, en via het arbeidsvoorwaardenbeleid en de individuele functiebeschrijvingen van het wetenschappelijk personeel daalt het overheidsbeleid in de universiteit als arbeidsorganisatie neer. Financieringskrapte en veranderde taakstelling aan de HO-instellingen

---

<sup>88</sup> Rathenau Instituut (2020). *Ontwikkeling derde geldstroom en beïnvloeding van wetenschappelijk onderzoek* – Een data- en literatuuronderzoek ter beantwoording van de motie-Westerveld. Den Haag (auteurs: Broek-Honingh van den, N., M. Schel en A. Vennekens).

<sup>89</sup> Elizabeth Koier, Barend van der Meulen, Edwin Horlings en Rosalie Belder, *Chinese borden - Financiële stromen en prioriteringsbeleid in het Nederlandse universitaire onderzoek*. Den Haag, Rathenau Instituut 2016

<sup>90</sup> Rathenau Instituut (2020). *Ontwikkeling derde geldstroom en beïnvloeding van wetenschappelijk onderzoek* – Een data- en literatuuronderzoek ter beantwoording van de motie-Westerveld. Den Haag (auteurs: Broek-Honingh van den, N., M. Schel en A. Vennekens).

<sup>91</sup> <https://www.casualleiden.com/news/casualisation-in-dutch-academia-testimonials-from-the-margins>

<sup>92</sup> European Parliament (2023) *State of play of academic freedom in the EU Member States Overview of de facto trends and developments*.

Goodwin, M. J. (2022). Is Academic Freedom Under Threat?. laat zien dat aan gerenommeerde Angelsaksische universiteiten ruim 1/3<sup>e</sup> van de academici zelf-censuur toepast, dat intolerantie voor andersdenkenden onder links georiënteerde academici veel meer voorkomt dan onder rechts georiënteerde academici en dat er een minderheid is die ideologie vindt voorgaan boven academische vrijheid.

<sup>93</sup> F. van Lunteren (2020) Academische vrijheid en het universitair grootbedrijf. In: K. van Berkel & C. van Bruggen, *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit* (Amsterdam: Boom 2020), pp. 87-115

<sup>94</sup> Goodwin, Matthew J. (2022) Is Academic Freedom Under Threat? Legatum Institute

Lunteren, F. van (2020) Academische vrijheid en het universitair grootbedrijf, in: K. van Berkel & C. van Bruggen, *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit*. Amsterdam: Boom, pp. 87-115.

R.A.J. van Gestel (2021) Wettelijke bescherming van de academische vrijheid? *RegelMaat* 2021/04

hebben, mede dankzij meer bedrijfsmatig bestuurlijk leiderschap<sup>95</sup>, een inperkende werking op de academische vrijheid van wetenschappers. In de universiteiten als werkomgeving zijn wetenschappers onder toenemende competitieve druk komen te staan<sup>96</sup>. Academische vrijheid als essentiële voorwaarde voor het functioneren van universiteiten<sup>97</sup>, kwam in de knel. Dat betrof zowel de vrijwaring van bemoeienis en druk vanuit bestuur en opdrachtgevers als ook de vrijheid van de wetenschapper om de relevante onderzoeksthema's en vraagstellingen te kunnen initiëren. Het instructierecht ex artikel 7:660 BW kan uiteraard niet worden gebruikt om wettelijke bepalingen te ontduiken. Dat geldt ook voor grondrechten zoals de vrijheid van meningsuiting en de academische vrijheid. Een werkgeversinstructie in afwijking van bijvoorbeeld een grondrecht moet een zwaarwegend belang hebben, passend en noodzakelijk zijn, wil deze een objectieve rechtvaardigingsgrond hebben. Toch signaleert mr. J. Groen<sup>98</sup> een spanningsveld tussen enerzijds de ondergeschiktheid van de werknemer in de gezagsverhouding tot zijn werkgever en anderzijds de academische vrijheid van de wetenschapper als academicus in dienst van een hoger onderwijsinstelling. Binnen het arbeidsrecht valt geen aanspraak te ontlenen aan academische vrijheid. In de praktijk lijkt universitair wetenschappelijk personeel zich in toenemende mate beperkt in haar academische vrijheid te voelen door de universiteit als werkgever<sup>99</sup>.

Aan ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding ligt meermalen handelen van de werknemer in strijd met het instructierecht van werkgever ten grondslag. Het gaat om zich niet voegen naar aanwijzingen van de leidinggevende, zich niet aan procedures of (afgedwongen) afspraken houden, plichtsverzuim, zie ECLI:NL:CRVB:2003:AQ3305, ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237. Goede communicatie en samenwerking tussen leidinggevende en werknemers is in het belang van werkgever (r.o.4.5 ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604).

In twee recente en nog niet geheel uitgeprocedeerde ontslagzaken van docenten in het middelbaar en hoger onderwijs vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, is er een causale relatie met een hun werkgever onwelgevallige kritische publicatie, betrekking hebbend op de eigen onderwijsinstelling. Dat brengt met zich mee dat bij beoordeling van de toelaatbaarheid van het ontslag in principe ook de met het ontslag gerealiseerde beperking van de vrijheid van meningsuiting (art.10 EVRM) in de afweging betrokken zou moeten worden.

ECLI:NL:HR:2022:1402 (m.nt. E. Verhulp)<sup>100</sup> betreft een docente ROC voor wie een ontslagaanvraag vanwege verstoorde arbeidsverhouding werd toegewezen. Omdat is komen vast te staan dat de verstoorde arbeidsverhouding in causaal verband staat met haar gewraakte publicatie over de MBO-instelling waar ze werkt en die publicatie niet zozeer een persoonlijk belang maar een publiek belang dient, had bij beoordeling de toelaatbaarheid van het ontslag, als verregaande beperking van haar vrijheid van meningsuiting, betrokken behoren te worden. Dat is ten onrechte door het hof

---

<sup>95</sup> European Parliament (2023) *State of play of academic freedom in the EU member states: Overview of de facto trends and developments*

<sup>96</sup> Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297.

<sup>97</sup> F. van Lunteren: Academische vrijheid en het universitair grootbedrijf, in: K. van Berkel & C. van Bruggen, *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit* (Amsterdam: Boom 2020), pp. 87-115.

De Jonge Akademie (2023) *Denkruimte. Een analyse van structurele bedreigingen voor academische vrijheid en integriteit*. Amsterdam, KNAW: <https://www.dejongeakademie.nl/projecten/2132920.aspx?t=Academische-vrijheid-en-wetenschapsfinanciering>

<sup>98</sup> Groen, J. (2017). *Academische vrijheid: een juridische verkenning*. Academisch proefschrift EUR.

<sup>99</sup> R.A.J. van Gestel (2023) Wie beschermt de academische vrijheid? *RegelMaat* 2023 (38) 2

<sup>100</sup> Arbeidsrecht. Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond na publicatie boek werkneemster; recht op vrijheid van meningsuiting. NJ 2023/86

nagelaten.

ECLI:NL:RBNNE:2023:854 betreft een universitair hoofddocente aan de universiteit Groningen voor wie een ontslagaanvraag vanwege verstoorde arbeidsverhouding werd toegewezen. R.o. 5.8 en 5.10 impliceren dat de gewraakte publicatie over een loopbaanbevorderingsprogramma van de RUG, zo niet als causale factor, dan toch tenminste als katalysator geldt in de verstoorde arbeidsverhouding. Intussen is er in dit verband een formele erkenning van de ontslagen universitair hoofddocente als klokkenluider over het bekritiseerde loopbaanbevorderingsprogramma door het Huis voor Klokkenluiders. Of ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ongerechtvaardigde inbreuk op de vrijheid van meningsuiting oplevert, laat de kantonrechter buiten beschouwing, omdat deze meent dat dit niet afdoet aan de verstoorde arbeidsverhouding, ook al wordt de verstoorde arbeidsverhouding merendeels verweten aan werkgever RUG.

Kritiek was hier geen aanleiding tot debat maar wel tot de zwaarste disciplinaire maatregel vanwege duurzaam verstoorde arbeidsverhoudingen. Vakinhoudelijk meningsverschil en kritiek op de eigen organisatie worden in de gezagsverhouding niet geduld en aangemerkt als verstoorde arbeidsverhouding, zie ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, ECLI:NL:RBNNE:2023:854. De professional legt het in geval van ongehoorzaamheid arbeidsrechtelijk bij voorbaat af tegen zijn leidinggevende.

## Academische vrijheid werknemer

### Wetgeving, definitie en praktijk academische vrijheid

Vrijheid van meningsuiting is uitgangspunt in de werkgever/werknemer-relatie<sup>101</sup>. Beperkingen aan de vrijheid van meningsuiting toetst de rechter aan art.10 lid 2 EVRM. Een beperking van de vrijheid van meningsuiting wordt beoordeeld op de aard en motieven van de meningsuiting, de ermee veroorzaakte schade en de zwaarte van de opgelegde sanctie. Een inbreuk op de vrije meningsuiting wordt getoetst op: legitimiteit van het doel (noodzakelijkheid), proportionaliteit en subsidiariteit<sup>102</sup>. Voor iedere burger geldt de vrijheid van meningsuiting (krachtens art.19 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten<sup>103</sup>; art.10 EVRM<sup>104</sup>; art.11 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie<sup>105</sup>; art.7 Grondwet<sup>106</sup>).

Voor iedere wetenschapper in functie geldt daarnaast de academische vrijheid, althans voor zover hij standpunten inneemt op zijn vakgebied<sup>107</sup> (art.1.6 WHW<sup>108</sup>; art.13 Handvest van grondrechten van de EU<sup>109</sup>; art.15.3 IVESCR<sup>110</sup>; en art.27 UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher

---

<sup>101</sup> I.J. de Laat (2020) Vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding. *ArbeidsRecht* 2020/32

<sup>102</sup> I.J. de Laat (2022) Vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding: een update. *ArbeidsRecht* 2023/4

<sup>103</sup> “Een ieder heeft het recht op vrijheid van meningsuiting; dit recht omvat mede de vrijheid inlichtingen en denkbeelden van welke aard ook te garen, te ontvangen en door te geven, ongeacht grenzen, hetzij mondeling, hetzij in geschreven of gedrukte vorm, in de vorm van kunst, of met behulp van andere media naar zijn keuze.”

<sup>104</sup> Een ieder heeft recht op vrijheid van meningsuiting. Dit recht omvat de vrijheid een mening te koesteren en de vrijheid om inlichtingen of denkbeelden te ontvangen of te verstrekken, zonder inmenging van enig openbaar gezag en ongeacht grenzen.”

<sup>105</sup> “Een ieder heeft recht op vrijheid van meningsuiting. Dit recht omvat de vrijheid een mening te koesteren en de vrijheid om inlichtingen of denkbeelden te ontvangen of te verstrekken, zonder inmenging van enig openbaar gezag en ongeacht grenzen.”

<sup>106</sup> Inhoudende: vrijheid van meningsuiting en censuurverbod

<sup>107</sup> KNAW (2021). *Academische vrijheid in Nederland – een begripsanalyse en richtsnoer*. Amsterdam, KNAW. <https://www.knaw.nl/publicaties/academische-vrijheid-nederland>

<sup>108</sup> “Aan de instelling wordt de academische vrijheid in acht genomen.”

<sup>109</sup> “De kunsten en het wetenschappelijk onderzoek zijn vrij. De academische vrijheid wordt geëerbiedigd.”

<sup>110</sup> “De Staten die partij zijn bij dit Verdrag verbinden zich de vrijheid te eerbiedigen die onontbeerlijk is voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek en scheppend werk.”



Education Teaching Personnel 1997<sup>111</sup>). De academicus die werkzaam is bij een HO-instelling ontleent dus niet alleen een wettelijk beschermingsrecht aan zijn vrijheid van meningsuiting maar ook beschermingsrecht aan zijn academische vrijheid. De vrijheid van meningsuiting en de academische vrijheid kunnen als sociaal grondrecht eventueel beperkt worden, mits die beperkingen voorzienbaar zijn bij wet en noodzakelijk vanwege de reputatie van anderen, de veiligheid, de openbare orde of de volksgezondheid<sup>112</sup>. Academische vrijheid wordt door de nationale rechter en door het EHRM erkend.

Academische vrijheid definieert de KNAW<sup>113</sup> als het beginsel dat medewerkers aan wetenschappelijke instellingen in vrijheid hun wetenschappelijk onderzoek kunnen doen, hun bevindingen naar buiten kunnen brengen en onderwijs kunnen geven. Academische vrijheid betreft de meningsuiting en handelingen van wetenschappers op het eigen vakgebied<sup>114</sup>. Academische vrijheid omvat als deelvrijheden: de studievrijheid, de onderzoeksvrijheid en de openbaarmakingsvrijheid en impliceert ruimte voor eigen inzichten en creativiteit, mits verantwoord, gezien de professionele standaarden<sup>115</sup>. Bovendien geldt het de vrijheid voor de wetenschapper om de HO-instelling waar hij in dienst is, te bekritisieren. De academische vrijheid vrijwaart de wetenschapper van externe invloeden, waar het de specifieke expertise van de individuele academicus betreft. Kennisvergaring en waarheidsvinding mogen niet door pressie en angst voor repercussies beïnvloed worden. De academische vrijheid vormt een beschermingsrecht daartegen. Complement van academische vrijheid is wetenschappelijke verantwoordelijkheid die tot uiting komt in het volgen van de professionele normen. Academische vrijheid dient verantwoorde wetenschapsbeoefening<sup>116</sup>.

Onderzoekers hebben het recht om onderzoeksthema's te initiëren en bij de uitvoering van onderzoek eigen inzichten te volgen. Daarbij gaat het om zeggenschap over de inhoud van wetenschappelijk onderzoek, de keuze voor onderwerp en methode, binnen de grenzen van een wetenschapsgebied, en de vrijheid in het analyseren en concluderen op basis van het onderzochte materiaal<sup>117</sup>. Docenten hebben het recht wetenschappelijke opvattingen te verkondigen die huns inziens de juiste zijn en om inhoud en methode van het onderwijs te bepalen. Dit houdt in de ontwikkeling van het onderwijs op het eigen vakgebied en het beoordelen van kennis, inzicht en kunde van de student op het eigen vakgebied. Tevens heeft de docent in samenspraak met zijn collega's een stem in de invulling van het onderwijs, een collectief recht<sup>118</sup>. De academische vrijheid van de wetenschapper is dus verbonden aan enerzijds zijn functie en anderzijds zijn vakgebied. Het auteursrecht van universitaire academici hangt volgens art.15 lid 1c IVESCR samen met de academische vrijheid van de wetenschapper. Het auteursrecht van wetenschappelijke publicaties die door universitair wetenschappelijk personeel tot stand worden gebracht, komt dan ook niet vanzelfsprekend toe aan de werkgever op grond van art.7 Auteurswet. Die werkgever behoort

---

<sup>111</sup> "het recht van docenten in het hoger onderwijs om zonder inperking door een voorgeschreven doctrine te genieten van de vrijheid om te onderwijzen, te discussiëren, onderzoek te verrichten, de resultaten daarvan te verspreiden en te publiceren, hun mening over de instelling of het systeem waarbinnen zij werken kenbaar te maken, van institutionele censuur gevrijwaard te blijven, en aan professionele en representatieve academische organen deel te nemen."

<sup>112</sup> de Baets, A. (2021). Het verschil tussen vrije meningsuiting en academische vrijheid. *THEMA, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*, 28(3), 12-17

<sup>113</sup> KNAW (2021). *Academische vrijheid in Nederland – een begripsanalyse en richtsnoer*. Amsterdam, KNAW.

<sup>114</sup> de Baets, A. (2021). Het verschil tussen vrije meningsuiting en academische vrijheid. *THEMA, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*, 28(3), 12-17.

<sup>115</sup> mr. W.C.P. Beijk, actueel t/m 30-01-2023 in Lexplicatie:

[https://new.navigators.nl/document/id148ebbef00614d4589a01ebb0b0e50f8?ctx=WKNL\\_CSL\\_1974&tab=tekst](https://new.navigators.nl/document/id148ebbef00614d4589a01ebb0b0e50f8?ctx=WKNL_CSL_1974&tab=tekst) betekenisgeving art.1.6 WHW.

<sup>116</sup> KNAW (2021) *Academische vrijheid in Nederland; een begripsanalyse en richtsnoer*.

<sup>117</sup> Groen, J. (2017). *Academische vrijheid: een juridische verkenning*. Academisch proefschrift EUR (p.200)

<sup>118</sup> Groen, J. (2017). *Academische vrijheid: een juridische verkenning*. Academisch proefschrift EUR (p.164)

immers vanwege de academische vrijheid van de wetenschapper een zekere distantie te bewaren, ook al bepaalt de universiteit als werkgever via de taakstelling wel het kader voor publicaties van de wetenschapper, inhoudelijke zeggenschap over de wetenschappelijke publicaties -over de wijze van vormgeven van de uitkomsten van onderzoek- heeft de universiteit niet. Het recht op academische vrijheid geeft de wetenschapper in dienst van de universiteit, zeggenschap over zijn publicaties<sup>119</sup>. Voor werken die niet onder de reikwijdte van de academische vrijheid vallen, of die rechtstreeks voortvloeien uit een precieze taakomschrijving, ligt dat anders. Art.1.22 cao-nu verplicht in lid 1 de werknemer om het auteursrecht over te dragen aan werkgever, om via lid 3 mogelijk te maken niet aan het verzoek tot overdracht van auteursrecht te voldoen als daarmee tenminste geen zwaarwegende universitaire belangen gemoeid zijn, bijvoorbeeld voortvloeiend uit overeenkomsten van de universiteit met derden. De verplichting auteursrechten op verzoek van de HO-instelling over te dragen, is in strijd met het recht op academische vrijheid. De auteursrechten van wetenschappers zijn door de ratificatie van het IVESCR mensenrechten geworden. Het recht voor academici aan de universiteiten om de voordelen te genieten van het auteursrecht (art.15 1c IVESCR), maakt overdracht van auteursrecht krachtens de cao-nu, onverbindend<sup>120</sup>.

Aangezien academische vrijheid behalve een grondrecht ook een beginsel van universitair bestuur is, dient steeds een afweging plaats te vinden tegen andere instellingsbelangen zoals doelmatigheid en bestuurbaarheid<sup>121</sup>. Academische vrijheid beschermt tegen invloed en oneigenlijke druk vanuit overheid, bestuursorganen, personeelsleden en anderen om een eerlijke zoektocht naar waarheidsvinding, de centrale academische onderzoekstaak, veilig te stellen. Voor de eigen professionaliteit van wetenschappers lijkt steeds minder ruimte door het hoger onderwijs- en instellingsbeleid<sup>122</sup>. Onlangs constateerde het Europees Parlement in haar vergelijkend onderzoek naar de stand van de academische vrijheid in de lidstaten dat de wettelijke bescherming van academische vrijheid in Nederland slechter is dan gemiddeld in de EU-lidstaten en dat de grootste bedreiging van de academische vrijheid uitgaat van de politiek, van publieke autoriteiten, van bestuur en beheer van de HO-instelling en van de woke- en cancelcultuur<sup>123</sup>.

Verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond kan oneigenlijk gebruikt worden om beperking van vrije meningsuiting of academische vrijheid van een kritische werknemer te bewerkstelligen en tevens toetsing van de rechtmatigheid van een beperking van dit grondrecht te ontwijken. Dit lijkt het geval bij beoordeling van de casussen ECLI:NL:GHARL:2021:3667 en ECLI:NL:RBNNE:2023:854.

### Wetenschappelijke verantwoording en peer reviewing als kwaliteitsborging

Tegenover academische vrijheid staat wetenschappelijke integriteit en professionele verantwoordelijkheid<sup>124</sup>. De begrenzing van academische vrijheid wordt gemarkeerd door

---

<sup>119</sup> P. de Laat (2009) De auteursrechtelijke positie van universitair wetenschappelijk personeel. Masterscriptie Nederlands recht, Radboud universiteit Nijmegen.

mr. J.H. Spoor, mr. D.W.F. Verkade, mr. D.J.G. Visser (2019) 2.13 Hoogleraren en andere universitaire onderzoekers. Auteursrecht (R&P nr. IE2) 2019/2.13

<sup>120</sup> mr. ir. A. Rijlaarsdam De overdracht van het auteursrecht van wetenschappers aan universiteiten op grond van de CAO Nederlandse universiteiten is onverbindend wegens strijd met het IVESCR. TAR 2001/december.

<sup>121</sup> Groen, J. (2017). Academische vrijheid: een juridische verkenning. Academisch proefschrift EUR. ): <https://repub.eur.nl/pub/95506/>

<sup>122</sup> R.A.J. van Gestel (2021) Wettelijke bescherming van de academische vrijheid? RegelMaat 2021/04

<sup>123</sup> Het rapport van het Europees parlement 2023 over academische vrijheid in de EU-lidstaten citeert de rector van KULeuven: "the woke movement risks giving primacy to ideology and politics". De commissie Stolker wil de term woke graag buiten de universiteit laten, maar stelt, los van sociale rechtvaardigheid als motief: "het de facto onmogelijk maken om gevoelige onderwerpen te bestuderen of zich daarover te uiten, of controversiële vragen te stellen is onacceptabel."

<sup>124</sup> van Gestel, R. (2021). Wettelijke bescherming van de academische vrijheid?. RegelMaat, 2021(4), 330-344.



professionele normen van wetenschapsbeoefening waar de wetenschapper in functie aan gebonden is: de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit 2018<sup>125</sup>. Uit deze Gedragscode is norm 53 cruciaal: “wees helder en eerlijk over de beperkingen van de eigen expertise”. De academische vrijheid geldt binnen de eigen expertise en niet daarbuiten.

Kwaliteitsborging in de wetenschap is gebaseerd op peer reviewing van publicaties en onderzoeksvoorstellen door vakgenoten<sup>126</sup>. Wetenschappers zijn een zelf-regulerende beroepsgroep<sup>127</sup>. Het accreditatiestelsel van toezicht op de onderwijskwaliteit door de NVAO, in de vorm van beoordelingskaders en visitatiecommissies, steunt op beoordeling door vakgenoten. Onderzoek is gebonden aan het jaarlijkse facultaire onderzoeksprogramma. Via periodieke visitatie door vakgenoten op basis van het standaard evaluatieprotocol (SEP) vindt evaluatie van het universitair onderzoek plaats dat wordt uitgevoerd door een commissie van vakgenoten. Tussen de criteria van de kwaliteitszorg en de werkelijke onderzoekskwaliteit kan evenwel discrepantie bestaan. Via subsidieverdeling door met name NWO (en het gemandateerde ZonMW) worden onderzoekskwaliteit en nieuwe ontwikkelingen bevorderd door selectie van onderzoeksvoorstellen in beoordelingscommissies van vakgenoten. In geval er verschillende wetenschappelijke scholen zijn waartussen strijd bestaat en een eenzijdige vertegenwoordiging daarvan in beoordelingscommissies zit, kan bij de beoordeling bias of blokkeringsmacht optreden. Gebrek aan vakinhoudelijke expertise en vooringenomenheid van referenten of beoordelingscommissies vormen risico's bij de beoordeling van onderzoeksvoorstellen, zeker gezien de anonimiteit van de referenten. Daar komt bij dat subsidietoekenning grotendeels op prioritering, dus op relatieve in plaats van absolute beoordeling is gebaseerd. Schaarste aan onderzoeksfinanciering impliceert ook een praktische inperking van de academische vrijheid van onderzoek. Bij de verdeling van die schaarse onderzoeksmiddelen, resulterend in een kleine kans op toekenning, is de rechtsbescherming volgens Groen kwetsbaar door slechts marginale bestuursrechtelijke toetsing van subsidiebesluiten waarbij een grote beleidsvrijheid aan het subsidiërend orgaan toekomt en in een eventuele rechtsgang daartegen onvoldoende zicht ontstaat op de validiteit van de motivering van subsidiebeschikkingen<sup>128</sup>. Voor docenten is hun academische vrijheid in het geven van onderwijs ingeperkt door het Onderwijs- en Examenreglement en het Onderwijsprogramma. De examencommissie, bestaande uit professionals, heeft recht op het aanwijzen van examinatoren en het geven van richtlijnen voor tentamenconstructie om het eindniveau te waarborgen. In de wetenschappelijke beroepspraktijk wordt het beschermingsrecht van de academische vrijheid ingeperkt.

Academische vrijheid wordt in samenspraak met mede-academici/peers uitgeoefend<sup>129</sup>. Peers gelden als hoeder van de academische vrijheid. Collegiale toetsing van onderzoek vindt plaats via peer reviewing en van onderwijs via intervisie. De Wiardi Beckman Stichting stelt zelfs voor, omwille van het gezag van de wetenschap, om ook de bijdragen van wetenschappers aan het publieke debat te onderwerpen aan 'peer review' en intervisie<sup>130</sup>. De American Association of University Professors beschouwt peer reviewing als bron van legitimering voor enerzijds de academische vrijheid en

---

De Baets, A. (2020) Academische vrijheid tussen geschiedenis en mensenrechten. In Van Berkel, K., & van Bruggen, C. (2020). *Academische vrijheid: geschiedenis en actualiteit*. Boom.

<sup>125</sup> KNAW; NFU; NWO; TO2-federatie; Vereniging Hogescholen; VSNU (2018): Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. DANS. <https://doi.org/10.17026/dans-2cj-nvwu>

<sup>126</sup> Forsberg, E., Geschwind, L., Levander, S., & Wermke, W. (2022). Peer review in an era of evaluation: Understanding the practice of gatekeeping in academia. Springer Nature.

<sup>127</sup> Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297.

<sup>128</sup> van Gestel, R. (2021) Wettelijke bescherming van de academische vrijheid? *RegelMaat* 2021/04

<sup>129</sup> Groen, J. (2017). *Academische vrijheid: een juridische verkenning*. Academisch proefschrift EUR.

<sup>130</sup> <https://www.wbs.nl/publicaties/academische-vrijheid-verdient-een-plek-de-grondwet>

anderzijds een vaste universitaire aanstelling voor hoogleraren<sup>131</sup>. Uitgangspunt is dat kennis tentatief is en correctie behoeft. De gemeenschap van vakgenoten zorgt voor de continue cheque van methoden en technieken van onderzoek en van kennisfeiten. De onder academische vrijheid geuite meningen moeten voldoen aan professionele normen waaraan collegiale toetsing plaatsvindt<sup>132</sup>. Alleen aan professionele normen getoetste academische standpunten vallen onder de rechtsbescherming van academische vrijheid. Wetenschappelijke standpunten die onwaar gebleken zijn, vallen niet langer onder de bescherming van academische vrijheid<sup>133</sup>. Er bestaat een spanningsveld tussen de academische gemeenschap en de individuele academische vrijheid<sup>134</sup>. De collega-wetenschappers kunnen de individuele academische vrijheid beperken. Dit gebeurt bij beslissingen over subsidietoekenning, publicatie en bij rechtspositionele besluiten. Onwenselijke hiërarchie, grote handelingsvrijheid, promotierecht en bestuurlijke functies, verbonden aan het hoogleraarschap alsmede een 'old-boys network', kunnen resulteren in academische arrogantie en uitsluiting van sommige wetenschappers en hun gedachtegoed<sup>135</sup>. Uiteraard staat er enige rem op de ruimte die vakgenoten wordt gelaten om uitingen van wetenschappers onnodig buiten de rechtsbescherming van de academische vrijheid te plaatsen. Voor afwijkende en controversiële opvattingen die wetenschappelijk verdedigbaar zijn, moet ruimte blijven. Een eerlijk en open debat over tegengestelde standpunten moet gewaarborgd blijven. Een open, veilige en inclusieve wetenschapscultuur is volgens de Gedragscode (4.3 onderzoekscultuur) een zorgplicht van de instelling. Peer reviewing impliceert de verantwoordelijkheid om elkaars academische vrijheid te respecteren en niet onnodig in te perken. De *Code Goed Bestuur Universiteiten* streeft een veilige cultuur na voor ieders ontplooiing. De vraag is of de individuele academische vrijheid door de peer group van vakgenoten/collegae soms te zeer wordt ingeperkt door onnodige kritiek via peer reviewing, eventueel ingegeven door concurrentie.

#### Betrouwbaarheid en validiteit van peer reviewing

Met peer reviewing<sup>136</sup> wordt via collegiale toetsing beoordeeld of aan wetenschappelijke normen wordt voldaan en of wordt bijgedragen aan wetenschappelijke kennis. Peer reviewing fungeert niet alleen als poortwachter voor honorering van onderzoeksvoorstellen en publicatie van wetenschappelijke artikelen, maar ook als waarborg voor academische vrijheid. Voor bescherming van academische standpunten op het vakgebied door academische vrijheid, is erkenning middels peer reviewing de maatstaf.

In het peer reviewing proces is gebruikelijk dat majeure revisies worden gevergd, resulterend in een herhaalde indienings- en reviewcyclus van herziene tekstversies, voorafgaand aan publicatie of afwijzing<sup>137</sup>. Onderzoek meldt een acceptatiepercentage voor tijdschriften en conferenties van slechts

---

<sup>131</sup> Hamilton, N. W. (1997). Peer Review: The Linchpin of Academic Freedom and Tenure. *Academe*, 83(3), 15-19.

<sup>132</sup> de Baets, A. (2021). Het verschil tussen vrije meningsuiting en academische vrijheid. *THEMA, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*, 28(3), 12-17.

<sup>133</sup> de Baets, A. (2021). Het verschil tussen vrije meningsuiting en academische vrijheid. *THEMA, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*, 28(3), 12-17

<sup>134</sup> Janka Stoker, Carel Stolker, Berteke Waaldijk (2023) Krachtig en kwetsbaar; Academische vrijheid in de praktijk. Onderzoeksrapport, aanbevelingen en beschouwing naar aanleiding van een klokkenluidersmelding aan de Universiteit van Amsterdam. <https://www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2023/06/commissie-stolker-geen-institutionele-misstand-academische-vrijheid-wel-actief-bewaken.html>

<sup>135</sup> Vega, J. (2020) Academische vrijheid? Negatieve en positieve vrijheid en de fuik van het neoliberale werken.

In van Berkel, K., & van Bruggen, C. (2020). *Academische vrijheid: geschiedenis en actualiteit*. Boom.

<sup>136</sup> <https://libguides.rug.nl/c.php?g=425472&p=2906361>

<sup>137</sup> Paltridge, B. (2017). *The discourse of peer review; Reviewing submissions to academic journals*. London: Macmillan Publishers Ltd.

20%<sup>138</sup>. Reviewers presenteren zich als autoriteit wiens ogenschijnlijke vragen, aanbevelingen of suggesties directieven zijn waaraan de auteur gehoor dient te geven. De selectie van referenten en het onbezoldigde karakter van het beoordelingswerk dat zij uitvoeren, impliceert echter dat zorgvuldigheid en onpartijdigheid niet gewaarborgd zijn<sup>139</sup>. De selectie van referenten is niet transparant, de beoordelingscommissie steunt op het oordeel van twee referenten en de meest deskundige beoordelaars zijn niet altijd bereid onbetaald tijd in beoordelingswerk te steken. De objectiviteit is discutabel doordat bij de beoordelaars sprake kan zijn van belangen op het onderzoeksterrein waarop ze ook zelf actief zijn.

Peer reviewing is een beoordeling of meting die betrouwbaar, valide en rechtvaardig behoort te zijn, met als pretentie om inherente objectieve kwaliteit van wetenschappelijke manuscripten vast te stellen. Verwacht mag worden dat meerdere reviewers overeenstemmen in hun review van hetzelfde manuscript.

Betrouwbaarheid van een beoordeling houdt in dat de beoordeling bij herhaling in hetzelfde oordeel resulteert. Idealiter zouden meerdere beoordelaars tot een eensluidend oordeel moeten komen over hetzelfde concept-artikel of onderzoeksvorstel. De interbeoordelaars betrouwbaarheid betreft de mate van overeenstemming tussen twee of meer onafhankelijke reviews over hetzelfde wetenschappelijke manuscript. De interbeoordelaars overeenstemming als maat voor betrouwbaarheid van reviews is onacceptabel laag gebleken<sup>140</sup>. Lage interbeoordelaars overeenstemming betreft zowel globale beoordeling als scoring op specifieke criteria<sup>141</sup>. Daarmee wordt een laag plafond aan de validiteit van peer reviewing gesteld. Validiteit van een beoordeling houdt in dat deze het beoogde criterium – in dit geval wetenschappelijke kwaliteit- daadwerkelijk meet. De predictieve validiteit van peer reviewing valt te bepalen op grond van het aantal citaties als maat voor wetenschappelijke kwaliteit en vooruitgang. Hogere beoordeling in peer reviewing hangt wel samen met meer wetenschappelijke impact, afgemeten aan aantal citaties. Beoordelaars stemmen echter in de evaluatie van eenzelfde beoordelingsdimensie onvoldoende overeen en stemmen in de evaluatie van verschillende onafhankelijke dimensies te zeer overeen<sup>142</sup>. De beoordelingen van reviewers vertonen dus een lage convergente en discriminante validiteit. Van de bezwaren tegen afwijzingsbesluiten betreffende onderzoeksvorstellen die waren ingediend bij NWO en via peer reviewing beoordeeld en waarbij sprake was van motiveringsgebreken, werd 31%

---

<sup>138</sup> Hallé, S. (2021). Computer simulations of scientific peer reviewing.9 doi:10.1109/ACCESS.2021.3103837

<sup>139</sup> Michiels, F., & Schlössels, R. (2008). Ernstige gebreken in NWO-subsidieprocedure: Tijd voor verandering! *Nederlands Juristenblad*, 83(15), 888-889.

<sup>140</sup> Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. (2010). A reliability-generalization study of journal peer reviews: A multilevel meta-analysis of inter-rater reliability and its determinants. *PloS One*, 5(12), e14331. (overall agreement coefficients of mean ICC/r<sup>2</sup>=0.34 and mean k=0.17)

Marsh, H. W., Jayasinghe, U. W., & Bond, N. W. (2008). Improving the peer-review process for grant applications: reliability, validity, bias, and generalizability. *American psychologist*, 63(3), 160. single-rater reliabilities mediaan=.33; bij 4 beoordelaars van onderzoeksvorstellen .44. Om een betrouwbaarheid van .71 te behalen zijn 6 reviewers nodig en dan nog blijft de betrouwbaarheid lager dan .80.

Bornmann, L. (2015). Interrater reliability and convergent validity of F 1000 Prime peer review. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66(12), 2415-2426. (ICC varieert afhankelijk van het aantal reviewers tussen .21 en .17; kappa tussen .14 en .25)

Jirschitzka, J., Oeberst, A., Göllner, R., & Cress, U. (2017). Inter-rater reliability and validity of peer reviews in an interdisciplinary field. *Scientometrics*, 113(2), 1059-1092. (gemiddelde interbeoordelaars betrouwbaarheid .22)

<sup>141</sup> Koch, T., & Geiss, S. (2019). Wie zuverlässig ist das Peer-Review-Verfahren? Eine Untersuchung der Interrater-Reliabilität von Reviewern auf DGPK-Tagungen. Interbeoordelaarsovereenstemming = .276

<sup>142</sup> Jirschitzka, J., Oeberst, A., Göllner, R., & Cress, U. (2017). Inter-rater reliability and validity of peer reviews in an interdisciplinary field. *Scientometrics*, 113(2), 1059-1092.

gegrond verklaard<sup>143</sup>. Professionele nabijheid in de vorm van gedeeld paradigma vormt een biasfactor bij beoordeling van manuscripten. Uit zeer grootschalig onderzoek<sup>144</sup> blijkt dat reviewers, afhankelijk van de nabijheid in het netwerk van co-auteurschap van inzender, een manuscript gunstiger beoordelen.

Peer reviewing voldoet hiermee niet aan de professionele normen waaraan andere in de wetenschap gebruikte meetinstrumenten wel moeten voldoen. Bovendien is peer reviewing doorgaans niet in staat gebleken om wetenschapsfraude te detecteren<sup>145</sup>. Bij de status van peer reviewing als poortwachter voor publicaties en als bepalende factor voor de individuele academische vrijheid van de wetenschapper past bedenking.

Van een open academische discussie in gelijkwaardige relatie is bij peer reviewing geen sprake. Peer reviews behoren sociaal, moreel en academisch correct te zijn<sup>146</sup>, maar zijn dat vaak niet. In 41% van de reviews werd ongefundeerde kritiek geleverd en in 12% van de reviews werden onprofessionele beledigende opmerkingen gemaakt die het collegiale karakter van peer reviewing aantasten<sup>147</sup>. Bovendien leent peer reviewing zich voor in het verborgene uitvechten van wetenschappelijke richtingenstrijd; afwijking van gevestigde opvattingen wordt door peer reviewing belemmerd<sup>148</sup>. Door de anonimiteit van de reviewers kan achter iedere reviewer een collega of leidinggevende schuilgaan. De dansvloer van de wetenschap is een gemaskerd bal. De kwaliteit van de beoordelingen is slecht, want voldoet niet aan psychometrische normen. Dit beoordelingssysteem met de schijn van legitimiteit dat veel macht bij de peer group legt, vormt een cruciale factor in de academische angstcultuur<sup>149</sup>. Peer reviewing draagt door anonimiteit, machtsongelijkheid en willekeur van de beoordelingen bij aan sociale onveiligheid. Bovendien leiden onbetrouwbare en weinig valide peer reviews tot onterechte uitbreiding dan wel inperking van de academische vrijheid van individuele wetenschappers. Academische vrijheid is gebaat bij een open discussie tussen becommentariërende wetenschappers op preprints van artikelen.

### Sociale onveiligheid als bedreiging van academische vrijheid

Het belang van erkenning door de peer group om academische vrijheid te genieten, heeft een donkere keerzijde voor hen die binnen hun peer group sociale onveiligheid ervaren, casu quo geïntimideerd worden. Wetenschappelijke sabotage<sup>150</sup>, in de vorm van iemands werk, ideeën en expertise onzichtbaar maken, kan ertoe leiden dat slachtoffers daarvan de beschermende werking

---

<sup>143</sup> Valk, L. J. M., & van der. (2008). *Bezwaar en beroep in de praktijk van NWO: Een empirische verkenning naar de oordeelsprocessen binnen NWO*. Den Haag, Boom Juridische uitgevers.

<sup>144</sup> Teplitskiy, M., Acuna, D., Elamrani-Raoult, A., Körding, K., & Evans, J. (2018). The sociology of scientific validity: How professional networks shape judgement in peer review. *Research Policy*, 47(9), 1825-1841.

<sup>145</sup> Rennie, D. (2016). Let's make peer review scientific. *Nature*, 535(7610), 31-33.

<sup>146</sup> Josef Fruchtl De excellentie van de middelmaat: peer review in de academische wereld. 13 februari 2019 *Scienceguide* <https://www.scienceguide.nl/2019/02/de-excellentie-van-de-middenmaat-peer-review-in-de-academische-wereld/>

<sup>147</sup> Gerwing, T. G., Allen Gerwing, A. M., Avery-Gomm, S., Choi, C. Y., Clements, J. C., & Rash, J. A. (2020). Quantifying professionalism in peer review. *Research integrity and peer review*, 5(1), 1-8.

<sup>148</sup> Josef Fruchtl De excellentie van de middelmaat: peer review in de academische wereld. 13 februari 2019 *Scienceguide* <https://www.scienceguide.nl/2019/02/de-excellentie-van-de-middenmaat-peer-review-in-de-academische-wereld/>

Breetvelt (2021) Peer-reviewing geen valide basis voor erkennen en waarderen van onderzoeksprestaties. [https://www.academia.edu/63104303/Peer\\_reviewing\\_geen\\_valide\\_basis\\_voor\\_erkennen\\_en\\_waarderen\\_van\\_onderzoeksprestaties?from\\_sitemaps=true&version=2](https://www.academia.edu/63104303/Peer_reviewing_geen_valide_basis_voor_erkennen_en_waarderen_van_onderzoeksprestaties?from_sitemaps=true&version=2)

<sup>149</sup> Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment* (pp. 221-297) Springer.

<sup>150</sup> Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). Harassment in Dutch academia. Commissioned by The Dutch Network of Women Professors (LNVH). Retrieved on, 1, 2019.

van academische vrijheid onthouden wordt. Dat geldt ook in geval wetenschappelijke sabotage de vorm heeft van het slachtoffer als incompetent aanmerken tegenover vakgenoten door felle kritiek te leveren op diens werk. ‘Power to the peer’ dwingt tot conformering en stilzwijgen<sup>151</sup>. Peer reviewing biedt een ongezochte gelegenheid voor buitensporige kritiek op manuscripten en onderzoeksvoorstellen van een wetenschapper; omhoog komen door anderen te bekritisieren<sup>152</sup>. Het op voorhand diskwalificeren van niet gepromoveerde docenten als wetenschappelijk niet meetellend, is een bedenkelijke proeve van ontneming van academische vrijheid<sup>153</sup>. De intense competitie aan universiteiten leidt tot wetenschappelijke sabotage, inclusief het ontnemen van andermans academische vrijheid. Het ophogen van de drempel waarboven personeel pas aanspraak op academische vrijheid toekomt, door extra eisen aan iemands taakstelling (onderzoeksomvang), aan de status van zijn peer reviewed publicatiemediën, aan het aantal publicaties en aan zijn positie in de auteursvolgorde te stellen of aan de reikwijdte van de media waarvoor peer reviewing zou moeten gelden, getuigt van normverschuiving in een verharde academische gemeenschap ten koste van de academische vrijheid van individuele wetenschappers. Rigide of onterechte miskenning en diskwalificatie van iemands werk door collegae/vakgenoten zou niet gehonoreerd mogen worden door het slachtoffer daarmee automatisch het beschermingsrecht van academische vrijheid te ontnemen. Zoals Bergstra stelt in zijn reactie op het commissierapport over de klokkenluidersmelding van de op non-actief gestelde docent Laurens Buijs van de UvA geldt: “Het behoeden van de academische vrijheid vergt niet alleen het formuleren van algemene principes, het betreft ook het scheppen van ruimte in omstandigheden waar krachten optreden die doelgericht willen verhinderen dat zulke ruimte ontstaat.”<sup>154</sup>. Voorwaardelijk voor academische vrijheid is een sociaal veilige academische werkomgeving<sup>155</sup> waarin de professionele normen niet onnodig worden misbruikt om academische vrijheid van wetenschappers in te perken en een open debat te smoren. Meer open en niet anonieme vormen van peer reviewing zoals open, publieke feedback op via preprint servers gepubliceerde manuscripten zijn daartoe wenselijk<sup>156</sup>.

De beide eerder beschreven gevallen (p.17) van docenten die recht op vrije meningsuiting, respectievelijk academische vrijheid benutten voor het leveren van kritiek op de onderwijsinstelling waar ze werkzaam waren, tonen hoe in eerste instantie de verstoorde arbeidsverhouding prevaleert en de vrijheid van meningsuiting, c.q. de academische vrijheid, niet de verwachte bescherming biedt. ECLI:NL:HR:2022:1402 betreft een docente ROC die na kritische publicatie over aan de onderwijsinstelling geïmplementeerde onderwijsmethode ‘gepersonaliseerd leren’, ontslagen werd vanwege verstoorte arbeidsrelatie. Een zaak waarover de Hoge Raad, anders dan het Hof (ECLI:NL:GHARL:2021:3667, r.o. 4.9), oordeelde dat sprake was inmenging in de vrijheid van meningsuiting. De Hoge Raad ziet in de casus Van Manen haar kritische publicatie over het onderwijssysteem dat haar werkgever toepast, als een essentiële schakel in de causale keten van

---

<sup>151</sup> Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297.

<sup>152</sup> Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 1-15.

<sup>153</sup> Zoals collega uhd politicologie S.Bonjour stelt over docent L.Buijs in Haro Kraak De hobbelige weg die Laurens Buijs aflegde voor hij klokkenluider van ‘woke’ werd De Volkskrant woensdag 21 juni 2023

<sup>154</sup> <https://www.folia.nl/opinie/158101/discussie-over-begrip-genderneutraal-moet-nog-op-gang-komen>

<sup>155</sup> Ellemers, N., Baaijens, F., Dijstelbloem, H., Erkens, Y., Ghorashi, H., Groeneveld, S., ... & Wise, M. (2022). Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap-Van papier naar praktijk. KNAW.:

<https://www.knaw.nl/nieuws/knaw-advies-over-sociale-veiligheid-de-wetenschap>

<sup>156</sup> Ross-Hellauer, T. (2017). What is open peer review? A systematic review. *F1000Research*, 6.

Früchtl, J. (2019). De excellentie van de middelmaat: peer review in de academische wereld.

Proctor, D. M., Dada, N., Serquiña, A., & Willett, J. L. (2023). Problems with Peer Review Shine a Light on Gaps in Scientific Training. *Mbio*, e03183-22.

gebeurtenissen, d.w.z. het ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van en reactie op de kritische boek-publicatie (r.o. 4.33 en 4.63). Voor de belangenafweging inzake de arbeidsrechtelijke sanctie, als inbreuk op de vrije meningsuiting, zijn aard en motieven van de meningsuiting van de werknemer, het schadelijke effect ervan voor werkgever en de zwaarte van door werkgever opgelegde sanctie bepalend (r.o. 4.48).

ECLI:NL:RBNNE:2023:854 betreft een universitair hoofddocent van de RUG die na escalatie van een conflict over bevordering, naar aanleiding van haar kritische artikel over tenure track bevorderingsbeleid van de eigen onderwijsinstelling (op het eigen vakgebied en vallend onder “freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work, freedom from institutional censorship” ), ontslagen is vanwege verstoorde arbeidsverhouding. De vraag of het ontslag in de casus Täuber een ongerechtvaardigde inbreuk op de vrijheid van meningsuiting oplevert, schuift de rechter terzijde omdat dit niet uitmaakt voor de verstoorde arbeidsverhouding als g-grond voor ontslag. Of er een causaal verband is tussen de gewraakte publicatie en ontslag als arbeidsrechtelijke sanctie en of dat een gerechtvaardigde inbreuk op de vrijheid van meningsuiting krachtens art.10 EVRM zou zijn, beantwoordt de rechter niet (r.o 5.14). De formele erkenning door het Huis voor Klokkenluiders van de in het kritische artikel aan de orde gestelde misstanden inzake de averechtse werking van het loopbaanprogramma voor vrouwelijke wetenschappers, levert erkenning als klokkenluider. Daarmee zou ook een verbod op benadeling in de vorm van ontslag krachtens art.17 Wet bescherming klokkenluiders hebben behoren te gelden voor deze universitair hoofddocente.

In beide gevallen lijkt sprake van mobilisering van de werkomgeving door leidinggevenden naar aanleiding van een kritisch artikel over het eigen instellingsbeleid. Daarmee werd niet alleen sociale onveiligheid voor deze beide docenten gecreëerd en de vrijheid van meningsuiting dan wel de academische vrijheid niet gerespecteerd, maar ook lijkt er een verstoorde arbeidsverhouding geprovoceerd te zijn. Door de hoogste gerechtelijke instantie is er weliswaar nog niet over geoordeeld, maar uit in de uitspraken genoemde feiten kan gesteld worden dat beide gevallen gebruik maakten van hun recht om de eigen instelling te bekritisieren, waarop hun werkomgeving met kritiek en afkeuring reageerde, resulterend in een arbeidsconflict dat opgelost werd door een ontslagverzoek vanwege verstoorde arbeidsverhouding bij de rechter in te dienen. Voor werknemers gaat een afschrikkingseffect uit van ontslag als sanctie voor benutting van de vrijheid van meningsuiting of academische vrijheid. De wettelijke bescherming van academische vrijheid behoeft verbetering<sup>157</sup>. De effectiviteit van academische vrijheid als afweerrecht voor de individuele wetenschapper is beperkt door een te open geformuleerde rechtsnorm die slechts een beginsel is. De onderfinanciering van universiteiten<sup>158</sup> en daardoor toegenomen belang van financiering uit andere bron dan de eerste geldstroom (rijksbijdrage voor onderwijs en onderzoek) vormt, in combinatie met de bedrijfsmatige hiërarchische managementstructuur<sup>159</sup>, een bedreiging van de academische vrijheid. De Wiardi Beckman stichting pleit voor grondwettelijke erkenning van de academische vrijheid<sup>160</sup>.

---

<sup>157</sup> R.A.J. van Gestel Wie beschermt de academische vrijheid? *RegelMaat* 2023 (38) 2

<sup>158</sup> S.Visser, S.Moons, R.Steemers (2021) *Toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o*. PwC. Bijlage bij brief van de minister OCW aan de voorzitter van de Tweede Kamer betreffende Onderzoeken bekostiging middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en onderzoek, dd.5 maart 2021

<sup>159</sup> van Gestel, R. (2021). Wettelijke bescherming van de academische vrijheid?. *RegelMaat*, 2021(4), 330-344.

Kwickers, Mr. P.C. (2015) *Tekst, toelichtend commentaar en index WHW en experimentenwet vooropleidingseisen, selectie en collegegeldheffing*. SDU uitgevers, Den Haag. Editie 2015

<sup>160</sup> Manar El Amrani & Henk Kummeling (2023) Academische vrijheid verdient een plek in de Grondwet. Wiardi Beckman Stichting; d.d. 12/04/2023. <https://www.wbs.nl/publicaties/academische-vrijheid-verdient-een-plek-de-grondwet>



## Samenvatting

Er is een spanningsveld tussen de professionele autonomie van de wetenschapper, in het bijzonder tot uitdrukking komend in de academische vrijheid, en het instructierecht van werkgever in de gezagsrelatie van het loondienstverband. Die gezagsrelatie is met de neoliberale bestuurdersuniversiteit (wet MUB) versterkt. Bij ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding speelt niet alleen handelen in strijd met instructies van werkgever, maar ook zich kritisch opstellen jegens de werkgever soms een rol. Academische vrijheid als wetenschapper en ondergeschiktheid als werknemer conflicteren soms. De HO-instellingen zijn onder toenemende financiële, economische en verantwoordingsdruk komen te staan door toedoen van de rijksoverheid. De onderzoeksagenda en de ontoereikende budgetten voor onderzoek en onderwijs hebben de universitaire werkgevers tot hardvochtig personeelsbeleid aangezet en hebben ervoor gezorgd dat op academische vrijheid werd ingeleverd.

Er bestaat een grondwettelijk recht (art.7 GW) en een mensenrecht (art.10 EVRM, art.19 IVBPR) op vrije meningsuiting. Het EHRM heeft daaronder ook het recht van wetenschappers op academische vrijheid erkend. Academisch vrijheid betreft volgens de KNAW (2021) "het beginsel dat medewerkers aan wetenschappelijke instellingen in vrijheid hun wetenschappelijk onderzoek kunnen doen, hun bevindingen naar buiten kunnen brengen en onderwijs kunnen geven". De academische vrijheid is verbonden aan de functie van de wetenschapper en dient om wetenschappelijk onderzoek en onderwijs te beschermen tegen druk van instanties en personen buiten de wetenschap. Er zijn internationale verdragen waarin academische vrijheid is vastgelegd als sociaal grondrecht (art.15 IVESCR) en als recht dat geëerbiedigd moet worden (art.13 van het Handvest van Grondrechten van de Europese Unie) en als plicht voor staten (art.27 UNESCO Recommendation on Science and Scientific Researchers). De HO-instellingen zijn wettelijk verplicht de academische vrijheid in acht te nemen (art.1.6 WHW). Academische vrijheid geldt daarin als een beginsel. De wetenschapper kan maar een beperkt afweerrecht ontleen aan academische vrijheid als gecodificeerde rechtsnorm.

Tegenover academische vrijheid staat wetenschappelijke verantwoordelijkheid, blijkend uit te werk gaan volgens professionele kwaliteitsnormen. Peer reviewing vormt daarop de controle. Academisch vrijheid is met de wetenschappelijke functie en met de individuele expertise verbonden. Erkenning van de expertise van de wetenschapper blijkt uit het succesvol doorstaan van collegiale toetsing. De academische gemeenschap heeft middels peer reviewing een beperkingsrecht ten aanzien van de individuele academische vrijheid, maar mag de academische vrijheid van de individuele wetenschapper niet onnodig inperken.

Peer reviewing heeft weliswaar een poortwachtersfunctie voor erkenning van de individuele academische vrijheid van de wetenschapper, maar voldoet niet aan de psychometrische eisen die aan meetinstrumenten gesteld mogen worden: betrouwbaarheid, validiteit en rechtvaardigheid. De interbeoordelaars betrouwbaarheid van peer reviews over hetzelfde manuscript is laag en dat geldt ook voor de convergente, predictieve en discriminante validiteit. Peer reviewing bevat dus veel ruis en voldoet niet als meting van wetenschappelijke kwaliteit. De inrichting van het peer reviewing proces voor tijdschriftpublicaties en onderzoeksvorstellen is zodanig dat beslotenheid en anonimiteit ervoor zorgen dat peer reviewing zich onttrekt aan publieke controle en bijdraagt aan angstcultuur. Peer reviewing in de huidige vorm smooit open wetenschappelijk debat.

Het belang van peer reviewing voor erkenning van expertise en daarmee van academische vrijheid van de individuele wetenschapper heeft een keerzijde in geval van sociale onveiligheid. De anonimiteit en beslotenheid van het peer reviewing proces en de invaliditeit van de kwaliteitsbeoordeling, maken peer reviewing tot een geschikt middel voor wetenschappelijke sabotage. Het slachtoffer wordt dan niet alleen zijn wetenschappelijk krediet ontnomen, maar ook zijn academische vrijheid.

## Klachtrecht en arbeidsconflict

Klachtrecht en adequate klachtbehandeling zou in theorie escalatie van arbeidsconflicten, resulterend in een verstoorde arbeidsverhouding, voorkomen. Dat was volgens de Memorie van Toelichting van het Wetsvoorstel klachtrecht voor de individuele werknemer de bedoeling<sup>161</sup>. Klachtrecht dient om een klimaat te scheppen waarin ongewenst gedrag bespreekbaar en bestreden wordt, via melding of formele klachtindiening. Ondanks de gezagsverhouding beoogt de wet ongenoegen uiten over ongewenst gedrag, zoals pesten op het werk, discriminatie, agressie en vandalisme, binnen de onderneming mogelijk te maken. Het klachtrecht voor de werknemer staat tussen informele klachtuiting en formele rechtszaak in. Klachtrecht kan beroep op de rechter bij conflict voorkomen, en daarmee escalatie naar een verstoorde arbeidsverhouding tegengaan. Helaas duurt behandeling van dit wetsvoorstel uit 2000 in de Tweede Kamer al ruim 20 jaar<sup>162</sup> en daaraan vooraf ging al 30 jaar discussie over een klachtrecht voor werknemers.

Hoewel er dus geen wettelijke basis voor individueel klachtrecht voor werknemers is, biedt de zorgplicht die de Arbeidsomstandighedenwet de werkgever oplegt om het risico van psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan<sup>163</sup>, aanknopingspunt voor klachtrecht. Dit zogenaamde Arbo-klachtrecht is voor wat betreft ongewenst gedrag (pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld) omschreven door de Inspectie SZW en houdt zowel een informele als een formele klachtstructuur in. De onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon bij wie melding gedaan moet kunnen worden van ongewenst gedrag behoort tot de informele klachtenstructuur, evenals de leidinggevende die een klacht over ongewenst gedrag oplost. De formele klachtenstructuur houdt een klachtinstantie in die een klacht over ongewenst gedrag onderzoekt en daarover een uitspraak doet: een al dan niet gegrond verklaring. De Arbowet verplicht echter niet tot een klachtencommissie instellen<sup>164</sup>. De Inspectie SZW handhaaft op naleving van art.2.15 Arbobesluit. “Een werkgever moet een klacht over ongewenst gedrag zorgvuldig onderzoeken op het moment dat deze bij de werkgever of een leidinggevende bekend is. Het staat de werkgever vrij om zelf te bepalen wie dit onderzoek uitvoert (klachtbehandelaar, klachtencommissie, ombudsman, leidinggevende, medewerker of hoofd HRM, mediator, directielid, et cetera).”, aldus Inspectie SZW<sup>165</sup>. Een andere rechtsgrond voor indiening van klachten is het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, ziekte of handicap, etniciteit op basis van de Algemene wet gelijke behandeling en specifieke gelijke behandelingswetgeving. Art. 7:646 lid 6 BW behelst een verbod op (seksuele) intimidatie<sup>166</sup> als aspect van verboden direct onderscheid naar geslacht en lid 9 behelst een

---

<sup>161</sup> Wetsvoorstel klachtrecht voor de individuele werknemer (Tweede Kamer, vergaderjaar 2000–2001, 27 274, nr. 4) en MvT wetsvoorstel Klachtrecht voor de individuele werknemer (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 274, nr. 3)

<sup>162</sup> Zie [https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/27274\\_initiatiefvoorstel\\_kathmann](https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/27274_initiatiefvoorstel_kathmann)

<sup>163</sup> Art. 3 lid 2 Arbowet luidt: ‘De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.’

<sup>164</sup> drs. A. Kuiper (2021) Interne onderzoeken naar klachten over ongewenste omgangsvormen: tijd voor regulering en professionalisering. Tijdschrift voor Compliance, 4, 211-218.

<sup>165</sup> Inspectie SZW: Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag 1 september 2020.

<sup>166</sup> Lid 8 van art. 7:646 BW verstaat onder intimidatie “gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.” Lid 9 van art. 7:646 BW, art. 1a lid 3 AWGB en art. 1a lid 3 WGB verstaat onder seksuele intimidatie “enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.” De term ‘ongewenst’ is op advies van de RvS weggelaten uit deze wettelijke omschrijving vanwege het subjectieve karakter daarvan omdat daarmee verwezen wordt naar de niet objectiveerbare innerlijke belevingswereld van betrokkenen. Van het



victimisatieverbod. De zorgplicht van de werkgever om de werkplek vrij van seksuele intimidatie te houden omvat een aantal deelverplichtingen: (i) preventief beleid voeren; (ii) een klachtprocedure; (iii) sanctiebeleid; (iv) maatregelen gericht op het herstel van de werkverhoudingen. Een klachtenregeling of een vertrouwenspersoon is geen noodzakelijke voorwaarde in het kader van de zorgplicht<sup>167</sup>.

Art. 7.59b WHW<sup>168</sup> tegen de achtergrond van art.9.1 van de AWB stelt het bestuur van de Hoger Onderwijsinstelling verantwoordelijk voor de behandeling van klachten<sup>169</sup>. Volgens art.9.2 AWB draagt het bestuursorgaan zorg voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over zijn gedragingen. Het stroomschema meldingen en klachten VSNU 2021<sup>170</sup> toont dat werknemers zich met een klacht over ongewenst gedrag tot een vertrouwenspersoon kunnen wenden of daarover een formele klacht bij de klachtencommissie kunnen indienen. In 2021 is daarnaast de ombudsfunctionaris aan alle universiteiten ingesteld (art.1.12 lid 4 cao-nu) die onpartijdig, onafhankelijk en deskundig is en een onderzoeksbevoegdheid heeft. De ombudsfunctionaris is ingesteld ten behoeve van de sociale veiligheid. Doel is signaleren en onderzoeken van ongewenste (gedrags)patronen binnen de universiteit om het werkklimaat te verbeteren. De meldingen die door hem worden opgepakt betreffen ongewenst gedrag of onjuiste of onbillijke behandeling door een functionaris, student of orgaan van de universiteit. De ombudsfunctionaris vormt een aanvulling op de bestaande hulpstructuur van vertrouwenspersonen en klachtencommissie. Hij neemt eigen initiatief tot onderzoek en richt zich op patronen en trends op gebied van sociale veiligheid<sup>171</sup>.

Buiten deze geformaliseerde en in de cao-nu opgenomen klachtinstanties voor ongewenst gedrag die per universiteit zijn ingesteld (vertrouwenspersoon, klachtencommissie en ombudsfunctionaris) worden klachten in opdracht van het CvB regelmatig voor onderzoek en advies voorgelegd aan private onderzoeksbureaus waarvoor geen normenkader en procedures gelden<sup>172</sup>. De *Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag* van Inspectie SZW (bijlage 2) biedt werkgevers daartoe de ruimte, maar dat betekent dat voor persoonsgericht onderzoek de universitaire klachtencommissie met formele klachtenregeling rechts gepasseerd kan worden door een onderzoeksbureau uit de 'deugindustrie'<sup>173</sup> dat geen normenkader en procedures heeft maar zich wel de rol van onderzoeker, aanklager en rechter aanmatigt<sup>174</sup>.

Voor wetenschappers is er nog een meldpunt voor incidenten van intimidatie bijgekomen: [www.wetenschapveilig.nl](http://www.wetenschapveilig.nl). Wanneer sprake is van interne intimidatie en bedreigingen wordt bij verstoorde werkverhoudingen HR (personeelszaken) geacht op de hoogte te zijn en kan gedacht worden aan bijvoorbeeld coaching, begeleiding, bemiddeling of mediation om te proberen om de

---

objectieerbare gedrag in de context moet bepaald worden of het een seksuele connotatie heeft waardoor het de waardigheid van degene op wie het gericht is, aantast.

<sup>167</sup> Mr. M. Govaert: Seksuele intimidatie: een juridisch mijnenveld. TRA 2017/24

<sup>168</sup> "Het instellingsbestuur behandelt een klacht van een betrokkene, wat een bijzondere instelling betreft met overeenkomstige toepassing van titel 9.1 van de Algemene wet bestuursrecht."

<sup>169</sup> mr. W.C.P. Beijck: Lexplicatie, commentaar op art. 7.59b WHW. actueel t/m 02-07-2020

<sup>170</sup>

[https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Stroomschema\\_meldingen\\_en\\_klachten\\_ombudsfunctionaris.pdf](https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Stroomschema_meldingen_en_klachten_ombudsfunctionaris.pdf)

<sup>171</sup> Landelijk kader voor invulling universitaire ombudsfunctie

<sup>172</sup> Caroline Raat en Paul Herfs: Kafka revisited; Schuldpresumptie in onderzoek. *Klachtrecht* 2023 | 2; Soest, A. van (2023) Integriteitshoogleraar Rob van Eijbergen: onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag zijn 'ondeugdelijk' - *Follow the Money* 04-09-2023; bijvoorbeeld bureau Fijbes blijktens ECLI:NL:RBAMS:2022:3228; bureau Bereschot <https://www.folia.nl/actueel/142616/docent-franse-taal-cultuur-op-non-actief-om-onderzoek-grensoverschrijdend-gedrag>

<sup>173</sup> Michiel de Vries (2023) *Hoe vilein is de deugindustrie?* Uitgeverij Blauwburgwal, Amsterdam.

<sup>174</sup> Raat, C. (2023) Klachtbehandeling over grensoverschrijdend gedrag. *Klachtrecht*, 2023, 2.

onderlinge relaties te herstellen<sup>175</sup>. Dit toont dat sociale onveiligheid moeiteloos wordt aangemerkt als verstoorde arbeidsverhouding. Niet vermeld wordt dat dit een potentiële ontslaggrond is.

Onderbenutting van klachtenregelingen is een bekend probleem. Uit onderzoek blijkt dat maar 2% van degenen die gepest worden een formele klacht indienen<sup>176</sup>. Onderbenutting van de universitaire instanties die klachten na onderzoek beoordelen, wordt te weeg gebracht door vertrouwenspersonen die indiening van een formele klacht ontmoedigen of afraden<sup>177</sup>. Dit past in de cultuur van informeelheid, gekoppeld aan ongelijkheidsblindheid, die ertoe leidt om klachten bij voorkeur informeel op te lossen<sup>178</sup>. Belemmerend voor formele klachtindiening is dat klagers soms anoniem willen blijven. Achterliggende reden daarvoor is dat meldingen vaak betrekking hebben op leidinggevenden met grote positionele macht over de klager en dat er dan kritiek of andere vormen van vergelding mogelijk volgen<sup>179</sup>. Bovendien brengen klachtprocedures al een zekere bias of filter met zich mee. Ze zijn toegesneden op gedragsincidenten en niet op structureel institutioneel wangedrag. De oplossingen zijn daarmee niet fundamenteel maar tijdelijk en incidenteel gericht. Collectieve klachten kunnen niet gearticuleerd worden; ze kunnen slechts op basis van meerdere individuele klachten geaggregeerd worden.

In jurisprudentie betreffende ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding spelen klachten van met ontslag bedreigde werknemer over intimidatie, pesten, discriminatie regelmatig een rol. Maar voor zover dergelijke klachten niet formeel bij een klachtinstantie zijn ingediend en gegrond verklaard, werkt het uiten ervan eerder ten nadele van werknemer en dragen dergelijke klachten bij aan een verstoorde arbeidsverhouding, zie ECLI:NL:CRVB:2007:AZ8746, ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, ECLI:NL:RBROT:2021:10164. Ook andere klachten dan die over onheuse bejegening van betrokken werknemer, bijvoorbeeld een klokkenluidersklacht of klacht over wetenschappelijke integriteit, kunnen een rol spelen bij ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding, zie ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237, ECLI:NL:GHDHA:2022:671, ECLI:NL:GHAMS:2023:2526.

Om een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond aan te tonen, wordt door werkgevers doorgaans gebruik gemaakt van klachten van leidinggevenden of meerdere collegae of derden belanghebbenden (studenten) over de voor ontslag voorgedragen werknemer. Soms dient een onderzoek om een dergelijk klachtendossier overeind te krijgen. Zie ECLI:NL:CRVB:2017:2947, ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, ECLI:NL:RBOVE:2021:4064, ECLI:NL:RBAMS:2022:3228, ECLI:NL:RBAMS:2022:7816, ECLI:NL:RBAMS:2023:3388.

Behalve de rechtsbescherming van klager is ook de rechtsbescherming van beklagde van belang. Klachten kunnen immers ook doelbewust worden ingezet om beklagde verdacht te maken of te pesten. Daardoor kunnen klachten ook bijdragen aan sociale onveiligheid<sup>180</sup>. Klachten over (seksuele) intimidatie, waarvoor uit hoofde van gelijke behandelingswetgeving de regel van verschuiving van bewijslast geldt<sup>181</sup>, kunnen daar bij voorkeur toe dienen. De bewijslastverschuiving betekent dat als klager feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden. Deze verschuiving van

---

<sup>175</sup> Universiteiten van Nederland: Handreiking Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers (2.7)

<sup>176</sup> Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. Special topics and particular occupations, professions and sectors, 221-297.

<sup>177</sup> <https://www.voxweb.nl/nieuws/prominente-hoogleraar-psychologie-kreeg-officiële-waarschuwing-na-grensoverschrijdend-gedrag>

<sup>178</sup> Essanhaji, Z. (2022) *De (on)mogelijkheid van klachten*. SoFoKles, VU Amsterdam.

<sup>179</sup> Susanne Täuber, Kim Loyens (2023) Het melden van ongewenst gedrag op universiteiten - Waarom is dit zo moeilijk en wat moet er anders? *Tijdschrift voor Klachtrecht* 2023, 2.

<sup>180</sup> Jan Bergstra: Klachten kunnen ook bijdragen aan onveiligheid. NRC, 30 december 2022

<sup>181</sup> mr. P.A. Charbon: Verschuiving bewijslast bij seksuele intimidatie. *ArbeidsRecht* 2007/8

bewijslast geldt overigens alleen voor een beklagde die in relatie tot klager als werkgever beschouwd moet worden, omdat hij een leidinggevende positie heeft. Als beklagde een collega-werknemer is, heeft werkgever alleen te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht omtrent voorkomen van (seksuele) intimidatie uit hoofde van de Arbowetgeving heeft voldaan. Problemen met de objectivering van seksuele intimidatie en een eenduidig juridisch toetsingskader, maken de beoordeling van klachten over seksuele intimidatie tot een juridisch mijnenveld<sup>182</sup>. Schijnprocessen om een daadkrachtige aanpak van sociale onveiligheid mee te demonstreren, kunnen zo ook juist sociale onveiligheid bewerkstelligen. De verschuiving van bewijslast in (seksuele) intimidatiezaken waarvoor gelijke behandelingswetgeving de basis vormt, maakt het er voor beklagde niet makkelijker op.

Rechtsbescherming van klager en beklagde staat of valt bij de zorgvuldigheid van onderzoek naar ingediende klachten<sup>183</sup>. Onafhankelijkheid, onpartijdigheid en deskundigheid van de beoordelende klachtinstantie is uitgangspunt, evenals hoor en wederhoor en de eis dat klachten geconcretiseerd en gesubstantieerd zijn. Bij ad hoc samengestelde klachtencommissie of een ingeschakeld onderzoeksbureau rijst de vraag of die wel onafhankelijk van de werkgever als opdrachtgever opereren<sup>184</sup>. Richtlijnen voor onderzoeksprocedures en eisen aan onderzoeksvaardigheden zijn niet vastgelegd<sup>185</sup>. Waar het bij klachtonderzoeken regelmatig aan ontbreekt is: duidelijkheid van het normenkader wat betreft ongewenst gedrag (gedragscode) en van passende sancties bij overtreding; openbaarheid van onderzoeksrapporten en beslissingen van werkgevers; grondrechten van rechtsbescherming (proportionaliteit, subsidiariteit, informatierecht, bijstandsrecht); scheiding van de machten (aanklager, onderzoeker, beslisser, uitvoerder van sanctie); beroepsmogelijkheid of second opinion tegen oordeel over ontvankelijkheid en gegrondheid. Onacceptabel is bijvoorbeeld ontslag vanwege anonieme klachten, waartegen beklagde zich niet kan verweren en waarbij verbetering is uitgesloten. Dit botst met het grondrecht van een eerlijk proces (art.6 EVRM) dat sinds 2022 in art.17 Grondwet is opgenomen. Anonimiteit van de melder maakt een feitenonderzoek niet mogelijk<sup>186</sup>. Anonieme klachten kunnen wel in een incidentenregister worden opgenomen en aanleiding zijn tot een signaalonderzoek. Een klacht moet minimaal de identiteitsgegevens van klager en aangeklaagde bevatten en een beschrijving van voorvallen waarop de klacht betrekking heeft. Anonieme getuigenverklaringen, afgelegd tegenover de werkgever, een onderzoeksbureau of de rechter, leveren vrij bewijs op dat valt onder art.152 Rv<sup>187</sup>. Anonieme getuigen bemoeilijken de waardering van bewijs, al zijn ze niet ontoelaatbaar<sup>188</sup>. Respecteren van de anonimiteit staat op gespannen voet met het recht op hoor en wederhoor, staat adequate verdediging ertegen in de weg en is in strijd met de beginselen van een behoorlijk proces. Wil de anonieme getuigenverklaring bewijskracht hebben, dan moet deze zorgvuldig tot stand zijn gekomen, betrekking hebben op concrete feitelijke gebeurtenissen, aanvullend te zijn op ander bewijs. Bovendien moet de anonimiteit gemotiveerd worden.

De werkgever kan bij grensoverschrijdend gedrag een dader ook ontslag op staande voet geven op grond van artikel 7:677 en 678 lid 1 en 2 BW of ontbinding van de arbeidsovereenkomst vorderen op

---

<sup>182</sup> Mr. M. Govaert: Seksuele intimidatie: een juridisch mijnenveld. TRA 2017/24

<sup>183</sup> M.C.J. van den Brekel: Obstakels bij klachten over grensoverschrijdend gedrag. *ArbeidsRecht* 2022/48

<sup>184</sup> drs. A. Kuiper (2021) Interne onderzoeken naar klachten over ongewenste omgangsvormen: tijd voor regulering en professionalisering. *Tijdschrift voor Compliance*, 4, 211-218.

<sup>185</sup> Janny Dierx & Rob van Eijbergen (2023) Toetsingskader #METOO: brengt het #JUSTICEFORALL? *Ars Aequi mei* 2023.

<sup>186</sup> Caroline Raat (2023) Klachtbehandeling over grensoverschrijdend gedrag. *Klachtrecht* 2023, 2.

<sup>187</sup> Mr. dr. H.J.W. Alt (2019) Stellen en bewijzen in het ontslagrecht anno 2019: het speelveld is nog verre van gelijk. *TRA* 2019/80

<sup>188</sup> N.D. Volmer & D. Schwartz Getuige X — de waarde van de anonieme verklaring in het arbeidsrecht *ArbeidsRecht* 2023/30

grond van artikel 7:699 lid 3 BW, bijvoorbeeld vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer (e-grond) en/of vanwege de verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) die daardoor is ontstaan<sup>189</sup>.

Idealiter voorkomt tijdige benutting van klachtrecht door de werknemer escalatie van een arbeidsconflict tot een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding of langdurig ziekteverzuim als gevolg van intimidatie en pesten. In de praktijk bestaat het risico dat indiening van een klacht, met name wanneer deze ongegrond wordt verklaard of informeel is gedaan, voor klager bijdraagt aan bewijs van een verstoorde arbeidsverhouding, in de vorm van onterechte verwijten aan werkgever. Gegrond verklaarde klachten over sociale onveiligheid kunnen voor beklagde leiden tot een ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding<sup>190</sup>, bij wijze van passende maatregel. Wanneer het aan de gegrond verklaring ten grondslag liggende onderzoek niet zorgvuldig is uitgevoerd, is de vraag of dit uitdraait op afwijzing van de ontslagaanvraag of slechts op toekenning van een billijke vergoeding bij toegewezen ontslagaanvraag.

Misbruik van klachtrecht en tekortkomingen in de zorgvuldigheid van klachtbehandeling kunnen juist de weg naar ontslagen vanwege verstoorde arbeidsverhouding openen. Het merendeel van integriteitsonderzoeken die zijn uitgevoerd door bedrijfsrecherchebureaus of bureaus die zich op de markt van sociale veiligheid hebben gestort (o.a. Bing, Hoffmann en Bezemer & Schubad) of ad hoc opgetuigde onderzoekscommissies, bevatten fouten: suggestieve onderzoeksopdrachten, manipulatie van feiten, drogredenen, onjuist gebruik van statistiek en niet goed onderbouwde conclusies<sup>191</sup>. Ontbrekend normenkader, onvoldoende onafhankelijkheid van de opdrachtgever/werkgever en ondeugdelijke procedures, bijvoorbeeld beperkt inzagerecht voor beklagde in de klachten tegen hem/haar maken dat veel integriteitsonderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag – intimidatie, machtsmisbruik en seksueel wangedrag – onnodig duur en van slechte kwaliteit zijn<sup>192</sup>. Zo kunnen ondeugdelijke onderzoeken naar aanleiding van eventueel anonieme meldingen van grensoverschrijdend gedrag een middel zijn om tegenstanders via ontslag uit te rangeren.

## Samenvatting

Klachtrecht over sociale onveiligheid staat in het kader van de arbeidsomstandighedenwet die de werkgever een zorgplicht oplegt om psychosociale arbeidsbelasting door ongewenste gedragsvormen zoals (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten zoveel mogelijk tegen te gaan. Het Wetsvoorstel klachtrecht voor de individuele werknemer beoogde met klachtrecht het risico van escalatie tot arbeidsconflict en verstoorde arbeidsverhouding te voorkomen. Bovendien kan daders van ongewenst gedrag dan een passende maatregel worden opgelegd. In de WHW is klachtbehandeling een verantwoordelijkheid van het HO-instellingsbestuur. De hulpstructuur aan de universiteiten lijkt goed opgetuigd met vertrouwenspersonen, een klachtencommissie en een ombudsfunctionaris. Het instellingsbestuur heeft ook de mogelijkheid om een ad hoc samengestelde commissie of onderzoeksbureau onderzoek naar (signalen van) klachten te laten uitvoeren. De

---

<sup>189</sup> Janny Dierx & Rob van Eijbergen (2023) Toetsingskader #METOO: brengt het #JUSTICEFORALL? *Ars Aequi* mei 2023.

<sup>190</sup> E.H. Damen & R. Schepers: Gordijnen dicht en de deur op slot': een jaar #MeToo in het arbeidsrecht. *ArbeidsRecht* 2019/2

<sup>191</sup> Michiel de Vries (65), sinds 2005 hoogleraar bestuurskunde in Nijmegen en gespecialiseerd in methoden en technieken van onderzoek publiceerde in juli 2023 'Kapot; hoe vilein is de deugindustrie?' bij uitgeverij Blauwburgwal.

Caroline Raat en Paul Herfs: Kafka revisited; Schuldpresumptie in onderzoek. *Klachtrecht* 2023 | 2

<sup>192</sup> Annette van Soest (2023) Integriteitshoogleraar Rob van Eijbergen: onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag zijn 'ondeugdelijk'. Follow the Money 04/09/2023 [https://www.ftm.nl/artikelen/ftm-interviewt-rob-van-eijbergen?utm\\_source=nieuwsbrief&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=RobvanEijbergen&sh%E2%80%A6&hare=7k98etB4al1Xd82ie3B9tYGaaQ6rkNxzIbXhJLvcReU%2B74pLJMvB%2FxQ7WMozqwY%3D](https://www.ftm.nl/artikelen/ftm-interviewt-rob-van-eijbergen?utm_source=nieuwsbrief&utm_medium=email&utm_campaign=RobvanEijbergen&sh%E2%80%A6&hare=7k98etB4al1Xd82ie3B9tYGaaQ6rkNxzIbXhJLvcReU%2B74pLJMvB%2FxQ7WMozqwY%3D)

rechtsbescherming van zowel klager als beklagde vormt een precair evenwicht. Ook kan het klachtrecht misbruikt worden. Er bestaat een risico dat het indienen van een klacht die niet gegrond verklaard wordt of die informeel is ingediend, vervolgens als bewijs van verstoorde arbeidsverhouding wordt geïnterpreteerd. Er is reden tot zorg over de klachtonderzoeken die uitbesteed worden aan commerciële bureaus en die veelal geen onafhankelijk en zorgvuldig onderzoek afleveren. De neiging tot informeel oppakken van klachten in plaats van een formele klachtafhandeling na te streven, is ook bedenkelijk.

## Ziekte en arbeidsconflict

Met ingang van 1 januari 2020 luidt de nieuwe hoofdregel: geen arbeid, toch loon, tenzij niet werken voor rekening en risico van de werknemer komt (artikel 7:628 BW) en de bewijslast daarvoor ligt bij de werkgever<sup>193</sup>. Bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte geldt een loondoorbetalingsplicht gedurende 104 weken (art.7:129 BW). De bedrijfsarts beoordeelt of de werknemer arbeidsongeschikt is vanwege ziekte. Het oordeel van de werknemer zelf of van zijn behandelend arts is niet van belang<sup>194</sup>.

Sociale onveiligheid van de werkomgeving, waarin werknemers te maken hebben met pesten, intimidatie, machtsmisbruik, vernedering, discriminatie of agressie, levert psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Pesten op het werk leidt tot gezondheidsschade, arbeidsverzuim, productiviteitsverlies en aantasting van de sociale verhoudingen<sup>195</sup>. De werkgever is op grond van art.3 lid 2 van de Arbwet verplicht een beleid te voeren dat erop gericht is werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Op grond van art. 7:658 BW heeft de werkgever een zorgplicht voor de veiligheid van de werkomgeving. In het moreel fundament van de bedrijfsarts zoals vastgelegd door de NVAB<sup>196</sup>, is psychosociale veiligheid van werknemers in hun werk een sleutelbegrip dat bedrijfsartsen met hun bedrijfsgeneeskundige zorg beogen te bevorderen, beschermen of herstellen.

Desondanks heeft 13%<sup>197</sup> tot 15%<sup>198</sup> van de werknemers te maken met ongewenst gedrag. De WRR<sup>199</sup> constateerde dat de oorzaak van beroepsziekten naast werkbelasting vooral gelegen is in de sociale werkrelaties, zoals arbeidsconflict. TNO noemt als belangrijke oorzaken van ziekteverzuim: intimidatie, conflicten op het werk en discriminatie. Factoren in het werk die ten grondslag liggen aan burn-out (uitputting, distantie en ineffectiviteit) zijn o.a. pestgedrag van collegae en arbeidsconflict<sup>200</sup>. Van alle werknemers had 28% in 2021 een conflict op het werk met collega's, de direct leidinggevende of de werkgever<sup>201</sup>. Aan 70.000-100.000 ziekmeldingen per jaar ligt een conflict ten grondslag<sup>202</sup>.

Sociale onveiligheid en arbeidsconflict zijn belangrijke oorzaken van ziekteverzuim. Als sprake is van ziekteverzuim in context van een arbeidsconflict baseert de bedrijfsarts zijn handelen op een of beide richtlijnen die daarvoor gelden. Dat is de *STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten*<sup>203</sup> en/of de NVAB

---

<sup>193</sup> <https://www.vijverbergadvocaten.nl/publicaties/geen-arbeid-maar-toch-loon>

<sup>194</sup> Hoofdstuk 4 Ziekte in prof. Dr. S. Klosse & prof. Dr. G.J. Vonk (2022) *Hoofdzaken sociale zekerheidsrecht*, 6<sup>e</sup> druk Boomjuridisch.

<sup>195</sup> Sieuwke Ronner, Marjolein Bastiaanssen, Helger Siegert, Peter Wielaard (2007) *Pesten Arbokennisdossier*

<sup>196</sup> NVAB, Het moreel fundament van de bedrijfsarts nader toegelicht, 2016. In: NVAB (dec. 2016). Visie, missie & strategie van de NVAB 2016-2021. De bedrijfsarts, dokter en adviseur, specialist voor arbeid en gezondheid. Bijlage 1. Utrecht: NVAB. <https://nvab-online.nl/content/moreel-fundament-van-de-bedrijfsarts>

<sup>197</sup> S.G. van den Heuvel (TNO), J.A.F. van Thor (CBS), L. Fernandez Beiro (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), H.J. Dirven (CBS) (2021) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden in vogelvlucht. TNO, CBS, Ministerie SZW <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2021-resultaten-in-vogelvlucht/>

<sup>198</sup> Arbobalans 2022 <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/Arbobalans-2022.pdf>

<sup>199</sup> Patricia van Echtelt (2020) Werk, zaligmakend of ziekmakend? De relatie tussen arbeid en gezondheid. TNO, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

<sup>200</sup> Houtman, I. L. D., Kraan, K. O., Rosenkrantz, N., Bouwens, L., van den Bergh, R., Venema, A., ... & Hummel, L. (2020). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out*: Eindrapport. TNO

<sup>201</sup> S.G. van den Heuvel (TNO), J.A.F. van Thor (CBS), L. Fernandez Beiro (CBS), L.M.C. van Dam (TNO), H.J. Dirven (CBS) (2021) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden in vogelvlucht. TNO, CBS, Ministerie SZW

<sup>202</sup> <https://www.stecr.nl/default.asp?page%5Fid=188&name=Arbeidsconflicten>

<sup>203</sup> Sanne Schreurs: De STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten , geactualiseerd en uitgebreid. Tijdschrift Conflictantering 2022/83

*Richtlijn Conflicten in de werksituatie; voor het handelen van de bedrijfsarts*<sup>204</sup>. Beide door bedrijfsartsen gehanteerde richtlijnen inzake ziekte en arbeidsconflict gaan over het voorkomen en beheersen van arbeidsconflicten. Het zijn aanbevelingen maar geen wettelijke voorschriften. De STECR-werkwijzer is practice based en de NVAB-richtlijn is evidence-based. De NVAB-richtlijn beschrijft vooral voor de bedrijfsarts het brede (complexe) handelen bij het bewaken en bevorderen van de gezondheid van werkenden in geval van een conflict op de werkvloer. De STECR-werkwijzer biedt beter handvat voor beoordeling van arbeidsongeschiktheid bij ziekmelding in context van arbeidsconflict<sup>205</sup>. Een arbeidsconflict wordt in de NVAB-richtlijn omschreven als: “Twee individuen, één individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert.” Er is onenigheid tussen twee partijen over het bereiken van doelen in de werksituatie. Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict dient er een melding beroepsziekte te worden gedaan. Na conflictdiagnostiek en medische diagnostiek en een probleemdiagnose wordt een conflictinterventie geadviseerd, gericht op constructieve conflictoplossing. Bij de probleemdiagnose arbeidsconflict wordt vastgesteld of het een horizontaal conflict (met collegae) betreft of een verticaal conflict (met leidinggevende) of een conflict tussen werknemer en organisatie. De bedrijfsarts signaleert of het conflict op basis van pesten, intimidatie, agressie of (verbaal) geweld is ontstaan, dus of het voortvloeit uit sociale onveiligheid. Tevens wordt de mate van escalatie van het conflict door de bedrijfsarts vastgesteld. Is slechts sprake van onenigheid, zijn er negatieve emoties en wantrouwen of is het conflict doorgeslagen in de grondhouding te willen winnen ten koste van alles? De bedrijfsarts let, behalve op conflicthanteringsstijl van partijen, hun onderlinge relatie, hun emotieregulatie en de leiderschapsstijl, ook op comorbiditeit die van invloed op het conflict kan zijn. Daarbij gaat het om de signalering van stoornissen in persoonlijkheid, ontwikkeling of stemming. In een werkomgeving met toxisch leiderschap escaleren conflicten sneller en wordt van de werknemer groter flexibiliteit gevergd in conflicthanteringsstijl<sup>206</sup>. Uit onderzoek naar de corporate psychopath is duidelijk dat persoonlijkheidsstoornissen bij degenen die een machtspositie in de arbeidsorganisatie vervullen, voor veel destructie, demotivatie, ziekte en verloop onder werknemers zorgen<sup>207</sup>. De bedrijfsarts beoordeelt of sprake is van medische beperkingen die ziekteverzuim rechtvaardigen. Het recht op doorbetaling van loon op grond van art. 7:629 BW hangt immers af van het bestaan van medische beperkingen voor de bedongen arbeid. Als er geen sprake is van medische beperkingen kan de bedrijfsarts tijdelijke vrijstelling van werk adviseren zonder dat daarvoor de instemming van de werkgever nodig is. Het beleid van arbodiensten is al 20 jaar gericht op de-medicaliseren van arbeidsconflicten<sup>208</sup>. Kanton- en bestuursrechters toetsen of de advisering door bedrijfsartsen bij (uitval na) arbeidsconflicten voldoet aan de STECR-werkwijzer Arbeidsconflicten<sup>209</sup>. Taak van de bedrijfsarts is het beschermen van de gezondheid van de werknemers en beoordelen of er medische beperkingen gelden voor de bedongen arbeid en adviseren bij verzuimbegeleiding en reïntegratie.

---

<sup>204</sup> [https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL\\_Conflicten\\_in\\_de\\_werksituatie\\_2019.pdf](https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL_Conflicten_in_de_werksituatie_2019.pdf)

<sup>205</sup> Drs. B. Dollekens & mr. E.W. de Groot: Arbeidsconflicten, een moeras voor bedrijfsarts en jurist. TRA 2019/107

<sup>206</sup> Natesha Smith & Imani Fredricks-Lowman (2020) Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education, International Journal of Leadership in Education, 23:5, 538-551, DOI: 10.1080/13603124.2019.1591512

<sup>207</sup> I. Breetvelt (2021) De corporate psychopath als toxisch leider in academia <https://psyarxiv.com/tnxs7>

<sup>208</sup> mr. drs. M.A.M.M. Verspagen: Arbeidsongeschikt vanwege een arbeidsconflict: aan de goden overgeleverd! ArbeidsRecht 2004/33

<sup>209</sup> Drs. B. Dollekens & mr. E.W. de Groot: Arbeidsconflicten, een moeras voor bedrijfsarts en jurist. TRA 2019/107



Met de conflictanalyse wordt niet alleen veel van de bedrijfsarts gevraagd, maar wordt onvermijdelijk ook feitelijk bewijs geleverd voor een verstoorde arbeidsverhouding. Wanneer verharding van de standpunten is opgetreden of het conflict ernstig is geëscaleerd, kan de bedrijfsarts mediation adviseren. Mediation is het door partijen zelf, gezamenlijk oplossen van hun conflict(en), onder procesbegeleiding van een onafhankelijke derde, de mediator die helpt bij de zoektocht naar werkbare oplossingen<sup>210</sup>. Er is aandacht voor de belangen van partijen en voor de vraag waardoor de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Er wordt gewerkt aan herstel van de verhouding en van vertrouwen. Aangaan van mediation schept een inspanningsverplichting. De mediationovereenkomst (die valt onder het verbintenissenrecht) bevat een geheimhoudingsclausule: de inhoud van de besprekingen is vertrouwelijk. Gemaakte afspraken in mediation worden in een vaststellingsovereenkomst vastgelegd. Exitmediation is ook mogelijk om, in geval van verstoorde arbeidsverhouding, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met afspraken te komen. Zo wordt een juridische ontslagprocedure vermeden en een vertrekregeling overeengekomen.. De werknemer kan zelfs zonder een conflict te ervaren, met een advies tot mediation te maken krijgen, doordat de werkgever een arbeidsconflict ervaart. De definitie van conflict gaat ook op als slechts één van beide partijen het zo ervaart. Hoewel mediation in het teken staat van herstel van de verhoudingen en constructieve oplossing van het arbeidsconflict, zijn er wel de nodige bedenkingen bij te plaatsen. Uitgangspunt bij mediation is vrijwilligheid. De norm van goed werknemerschap (art. 7:611 BW) of de reïntegratieverplichting krachtens Wet verbetering poortwachter creëert de plicht tot meewerken aan mediation. Dit conflicteert met vrijwilligheid als uitgangspunt. Er is een spanningsveld bij arbeidsmediation doordat rechters constructief meewerken van partijen in mediation meewegen bij al dan niet toewijzing van een ontbindingsverzoek aan werkgever en al dan niet toewijzing van een billijke vergoeding voor de werknemer. Het mislukken van mediation kan bevestigen dat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord, omdat mediation partijen niet meer tot elkaar heeft gebracht. Daarmee kan mislukte mediation de g-grond voor ontslag leveren. De uitgangspunten vrijwilligheid en geheimhouding van mediation, schuren met de weging van de vermeende houding van partijen in de mediation en gebruik daarvan tegen een van de partijen<sup>211</sup>.

In de mediationovereenkomst is (in art. 4.2) bepaald dat de geheimhoudingsplicht geldt als bewijsovereenkomst in de zin van art. 7:900 van het Burgerlijk Wetboek (BW) in verbinding met art. 153 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering (Rv)<sup>212</sup>. Dat betekent dat partijen zich op voorhand naar elkaar toe verplichten om informatie uit de mediation, die los daarvan niet bekend was, niet in een latere rechtszaak als bewijsmiddel te gebruiken. Hiermee wordt afgeweken van het wettelijk bewijsrecht. Over het verloop van de mediation, de mededelingen daaruit en de voorstellen die gedaan zijn en voorgelegde stukken, doen partijen aan rechters dus geen mededelingen. Ook het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst valt binnen de vertrouwelijkheid van de mediator. De geheimhoudingsplicht als bewijsovereenkomst prevaleert boven de waarheidsplicht. Wat zich in de mediation heeft afgespeeld is juist geen onderdeel van die feitenvaststelling. In het personeelsdossier kan daardoor geen inhoudelijke informatie over de mediation worden vastgelegd. De vaststellingsovereenkomst met uit mediation volgende afspraken valt ook onder de geheimhouding. Onvrijwillige mediation inzake een arbeidsconflict schendt niet alleen een uitgangspunt van mediation, maar tevens het bewijsrecht, via de geheimhoudingsverklaring als onderdeel van de mediationovereenkomst. De geheimhoudingsverklaring brengt een mijnenveld teweeg voor het omgaan met informatie rond de mediation.

Bij veel arbeidsconflicten is sprake van structurele machtsongelijkheid tussen de partijen

---

<sup>210</sup> G.Stouthart: Arbeidsconflicten en mediation. ArbeidsRecht 2019/30

<sup>211</sup> G.Stouthart: Arbeidsconflicten en mediation. ArbeidsRecht 2019/30; M.J. van Cleef-Metsaars & S.K.

Schreurs: Vertrouwelijkheid in arbeidsmediation. ArbeidsRecht 2021/23

<sup>212</sup> M.J. van Cleef-Metsaars & S.K. Schreurs: Vertrouwelijkheid in arbeidsmediation. ArbeidsRecht 2021/23



(bovengeschikte versus ondergeschikte)<sup>213</sup>. Machtsmisbruik door een hoogleraar of leidinggevende was volgens het vakbondsonderzoek door 39% van de respondenten gesignaleerd en door 35% zelf ervaren<sup>214</sup>. Macht kan gezien worden als de 'asymmetrische controle over waardevolle middelen in sociale relaties'. De minst machtige dreigt bij conflict in grote machtsongelijkheid aan het kortste eind te trekken. In mediation ervaren ondergeschikten minder macht dan bovengeschikten. De invloed van de hiërarchische machtspositie strekt zich dus uit over de mediation. In geval van arbeidsongeschikte werknemers is de machtsongelijkheid met de werkgever in mediation nog versterkt. De ondergeschikte partij verdient daarom empowerment in de mediation. Wanneer sprake is van een arbeidsconflict en tevens sociale onveiligheid in de vorm van intimidatie en pesten, is er ook sprake van schending van het PSA-beleid<sup>215</sup>. Dat rechtvaardigt een klacht vanwege ongewenste omgangsvorm en grensoverschrijdend gedrag en onveilige werkomgeving. Omdat een klachtbehandeling geen gerechtelijke procedure is, valt deze niet onder het verbod van art.9.1 van het MfN-mediationreglement en kan deze juridisch dus lopen naast een mediation, ook al kan deze wel belemmerend werken op de mediation. Tegen de achtergrond van de zorgplicht die de werkgever volgens art. 7:658 BW heeft voor de veiligheid van de werkomgeving kan, bij schending daarvan door intimidatie en pesten, zelfs een klachtplicht worden aangenomen. De mediation dient alleen om het arbeidsconflict op te lossen. Het conflict wordt via mediation opgelost, de mediation wordt on-hold gezet om de klachtuitspraak af te wachten of de klacht wordt on-hold gezet om mediation een kans te geven. Ernstig onwenselijk gedrag of strafbare feiten kunnen mediation minder geschikt doen zijn. Als er een gerechtelijke procedure loopt wordt die stilgelegd tijdens mediation. In mediation staat de werknemer onder druk doordat van echte vrijwilligheid feitelijk weinig sprake is en er ook in de mediation een grote machtsongelijkheid tussen partijen is en mislukking van de mediation de werknemer duur kan komen te staan, dat wil zeggen bruikbaar is ten bewijze van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De geheimhoudingsclausule maakt, in afwijking van het wettelijk bewijsrecht, feitelijk verweer tegen een nadelige uitleg van mislukte mediation door non-constructief handelen van werkgever (bijvoorbeeld direct inzetten op exit-regeling) aan te tonen, onmogelijk.

Mediation als poging tot herstel van de verstoorde arbeidsverhouding mislukt veelal, zie ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237, ECLI:NL:GHDHA:2021:2649, ECLI:NL:RBROT:2021:10164, ECLI:NL:GHDHA:2022:671 en ECLI:NL:RBNNE:2023:854.

Wanneer de werknemer die slachtoffer is van sociale onveiligheid door ziekteverzuim bij de bedrijfsarts terecht komt, is het maar de vraag of de problematiek niet vooral als arbeidsconflict wordt geanalyseerd, waarvoor mediation wordt geadviseerd dat uiteindelijk bijdraagt aan de typering verstoorde arbeidsverhouding dat grond voor ontslag geeft. Behalve inventarisatie van risicofactoren voor psychosociale arbeidsbelasting op collectief niveau via de verplichte jaarlijkse risico inventarisatie en evaluatie en daarop te nemen maatregelen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting (art. 2.15. Arbobesluit) op collectief niveau, is de vraag hoe effectief de bedrijfsarts de werkgever aanspreekt of adviseert inzake sociale onveiligheid in het individuele

---

<sup>213</sup> Meriem Kalter, Katalien Bollen en Martin Euwema: Mediation bij hiërarchische arbeidsconflicten: de invloed van macht. Tijdschrift Conflicthantering 2021/12

<sup>214</sup> Totta (in opdracht van FNV en VAWO). Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten (mei 2019). <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onvei>

<sup>215</sup> S. Schreurs en M. Fiselier (2021) Arbeidsmediation en een gelijktijdige klachtenprocedure, (hoe) gaat dat samen? Tijdschrift Conflicthantering 2, 61-67

geval van een werknemer die daardoor arbeidsongeschikt is. In hoeverre lukt het de bedrijfsarts de sociale veiligheid van de werknemer/patiënt te herstellen?

### Samenvatting

De Arbowet verplicht de werkgever ertoe zijn werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. De zorgplicht voor een veilige werkomgeving geldt krachtens het BW en de arbeidsomstandighedenwet. Sociale onveiligheid (pesten, discriminatie) en arbeidsconflict zijn belangrijke oorzaken van ziekteverzuim. De NVAB en STECR hebben de bedrijfsartsen voorzien van richtlijnen voor hun handelen bij arbeidsongeschiktheid in context van arbeidsconflict en eventueel sociale onveiligheid. De bedrijfsarts stelt vast of er medische beperkingen zijn. Bedrijfsartsen de-medicaliseren het arbeidsconflict en adviseren veelal mediation als conflictinterventie, gericht op herstel van een verstoorde arbeidsverhouding. Weigering van mediation en mislukking van mediation zijn gebeurtenissen die de duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond dichterbij brengen. Bovendien maakt de geheimhoudingsplicht die inherent is aan een mediationovereenkomst dat wat binnen de mediation plaatsvindt, niet in enige rechtsgang (tegen ontslag) gebruikt kan worden. Onvrijwilligheid, ongelijkheid van partijen en geheimhoudingsplicht zijn aspecten van mediation die zich ten nadele van werknemer keren. De indruk bestaat dat slechte werkrelaties door de bedrijfsarts eerder als arbeidsconflict dan als sociaal onveilige werkomgeving worden aangemerkt waarvoor de werkgever een zorgplicht heeft.

## Sociale onveiligheid als oorzaak van verstoorde arbeidsverhouding

De interpersoonlijke verhoudingen in het werk kennen als positief schaaluiteinde sociale veiligheid met productieve werkrelaties<sup>216</sup> en als negatief schaaluiteinde sociale onveiligheid culminerend in een verstoorde arbeidsverhouding. Gezien de machtsongelijkheid tussen werkgever en werknemer impliceert sociale onveiligheid, waarbij een leidinggevende betrokken is of raakt, al gauw een verstoorde arbeidsverhouding en daarmee het risico van de g-grond voor ontslag. Dat sociale onveiligheid aan de universiteiten veel voorkomt, is uit zowel kwantitatief onderzoek als uit casuïstiek duidelijk<sup>217</sup>. De oorzaken daarvan zijn gelegen in grote machtsverschillen (sterk hiërarchische organisatiestructuur) en sterke afhankelijkheid, baanonzekerheid en competitie, de neoliberale ontwikkeling die financieel beheer en prestatie-doelen boven alles stelt en soms toxisch leiderschap vanuit een narcistische of psychopathische persoonlijkheidsstoornis.

Doordat de schuldvraag inzake verstoring van de arbeidsverhouding als toetsingscriterium van de g-grond voor ontslag geen enkele rol speelt, kan het provoceren van een verstoorde arbeidsverhouding door gericht pesten en intimideren of door pestpraktijken te laten voortduren, een effectieve opmaat zijn naar een beoogd ontslag. Hoewel dat louter uit de uitspraken niet met zekerheid is af te leiden, is denkbaar dat sociale onveiligheid in sommige gevallen nauw verweven is met een verstoorde arbeidsverhouding: ECLI:NL:CRVB:2007:AZ8746, ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, ECLI:NL:RBROT:2021:10164, ECLI:NL:GHDHA:2022:671, ECLI:NL:RBNNE:2023:854, ECLI:NL:GHAMS:2023:2526. Hoewel voor toewijzing van ontslag op de g-grond geen aantoonbare opzet aan werkgeverskant mag zijn tot verstoring van de arbeidsverhouding met een werknemer, biedt de toelaatbaarheid van overwegende schuld daaraan, veel speelruimte voor werkgevers om te manipuleren richting verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond. Zolang het creëren van sociale onveiligheid een route naar ontslag van het slachtoffer op de g-grond kan zijn<sup>218</sup>, ontbreekt bij kwaadwillende werkgevers (en leidinggevendenden) de noodzaak om sociale onveiligheid adequaat tegen te gaan, zeker voor zover die door leidinggevendenden wordt veroorzaakt. Een cynische variant op het regelrecht creëren van sociale onveiligheid door intimidatie, pesten, discriminatie en wetenschappelijke sabotage, vormt het misbruiken van klachtregelingen voor ongewenst gedrag, om een werknemer ten onrechte als bron van sociale onveiligheid aan te merken<sup>219</sup> en zo te escaleren naar een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond. Regelmatig wordt er door werkgevers niet voor ontslag, maar voor een beëindigingsovereenkomst met

---

<sup>216</sup> KNAW advies 2022 *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap - Van papier naar praktijk*

<sup>217</sup> Totta (in opdracht van FNV en VAWO). Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten (mei 2019).

Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. Special topics and particular occupations, professions and sectors, 221-297.

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.

Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 1-15.

Young Academy Groningen Report. (2021). Harassment at the University of Groningen.

<sup>218</sup> Zie Arno Kersten: Zwijgcontract smoort kritische stem docenten. *Onderwijsblad* mei 2023 vakbond AOb

<sup>219</sup> Zie bijvoorbeeld <https://www.folia.nl/actueel/157119/docent-en-klokkenluider-laurens-buijs-sleept-uva-voor-de-rechter> waar in punt 28 van de dagvaarding van de UvA door op non-actief gestelde docent Laurens Buijs staat: *Voor studenten wordt daarentegen een pizza-avond georganiseerd om studenten die zich onveilig voelen te steunen. Daaraan voorafgegaan wordt op 17 januari 2023 door 10 collega's van Buijs, waarvan 7 hem niet kennen, die door de UvA verzocht zijn een klacht over Buijs in te dienen, een klachtenbrief over Buijs gestuurd waarin zij [decaan] Fischer voormeld verzoeken om actie te ondernemen tegen Buijs (productie 10).*

geheimhoudingsbeding<sup>220</sup> gekozen. Daarmee komt dus een einde aan de arbeidsovereenkomst zonder tussenkomst van het UWV of de kantonrechter. Voor het toekennen van een WW uitkering is vereist dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever plaatsvindt. Met dergelijke vertrekregelingen als zogenaamde zwijgcontracten wordt sociale onveiligheid, arbeidsconflict en verstoorde arbeidsverhouding niet opgelost, maar in de doofpot gestopt. In 2020 keerden enkele wetenschappers aan de VU zich middels een open brief tegen het CvB hierover in Ad Valvas: <https://www.advalvas.vu.nl/en/nieuws/open-letter-open-all-non-disclosure-agreements> .

Publieke instellingen zoals universiteiten, bekostigen dergelijke vertrekregelingen of de hen als werkgever door de rechter menigmaal toegerekende billijke vergoeding voor de ontslagen werknemer wanneer die werkgever een evident groot aandeel in de verstooring van de arbeidsverhouding heeft, moeiteloos uit de publieke middelen.

De minister OCW<sup>221</sup> overweegt afspraken die (studenten als) slachtoffers ertoe dwingen om te zwijgen over incidenten van sociale onveiligheid, te verbieden, naar analogie van het verbod daarvan in de jeugdzorg. Naar analogie van de wijzigingswet *Wet verbod zwijgbedingen in jeugdzorg, zorg en maatschappelijke ondersteuning*<sup>222</sup> die zwijgbedingen over incidenten in de gezondheidszorg verbiedt, zou een verbod van overeenkomsten met een geheimhoudingsbeding niet beperkt hoeven worden tot studenten, maar ook het personeel kunnen betreffen. Overeenkomsten met een geheimhoudingsbeding staan in de weg aan een open cultuur waarin misstanden bespreekbaar zouden moeten zijn. Het belang van bestrijden van misstanden betreffende sociale veiligheid van werknemers op de werkvloer zou moeten prevaleren boven contractsvrijheid, waarop de nietigheid van een geheimhoudingsbeding een inbreuk vormt. Het nietig verklaren en verbieden van geheimhoudingsbedingen zou daarom tenminste opgenomen moeten worden in de *Code goed bestuur universiteiten* of beter in de WHW.

Sociale onveiligheid die uiteindelijk culmineert in een verstoorde arbeidsverhouding, heeft veelal oorzaak in machtsmisbruik jegens een werknemer. Voor zover dat formele macht betreft, valt die te herleiden tot het instructierecht van de werkgever en de machtsongelijkheid tussen werkgever en werknemer. Voor zover dat informele macht betreft, valt die te herleiden tot sociale druk en ongeschreven regels van de academische bedrijfscultuur. Beide oorzaken van machtsmisbruik zijn aan universiteiten aanwezig. De formele macht is verankerd in de sterk hiërarchische structuur van de universiteit als arbeidsorganisatie. Grensoverschrijdend gebruik – misbruik - van het werkgeversinstructierecht kan sociale onveiligheid creëren. Daar komt, met name ten aanzien van promovendi, formele opleidingsmacht nog bij. De wetenschappelijke bestuursfuncties en hoogleraren zijn met grote formele macht uitgerust en de machtsongelijkheid tussen functies is groot. Die machtsongelijkheid wordt versterkt doordat de lagere wetenschappelijke functies merendeels vanuit een tijdelijk in plaats van vast arbeidscontract worden vervuld waarbij extra afhankelijkheid door onzekerheid over herbenoeming ontstaat. Er is bovendien een stevig systeem van beoordelingen voor prestatiemeting opgetuigd dat beoordelingsmacht toekent aan leidinggevende wetenschappers en aan doorgaans anonieme reviewers voor beoordeling van publicaties en onderzoeksvorstellen. Peer reviewing markeert bovendien de begrenzing van wat wel en niet onder de bescherming van de

---

<sup>220</sup> Een geheimhoudingsbeding kan als volgt geformuleerd zijn (ECLI:NL:RBMNE:2018:3964): "Partijen zullen, tenzij daartoe een wettelijke verplichting bestaat, geen mededelingen doen aan derden over de inhoud van de door hen getroffen regeling. Partijen zullen zich niet negatief over elkaar uitlaten tegenover derden. Partijen behouden zich wel het recht voor zich in een gerechtelijke procedure op de inhoud van deze overeenkomst te beroepen."

<sup>221</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 240, nr. 131

<sup>222</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2022-283.pdf> . De kernzin in de wetstekst luidt: *Elk beding in een door contractspartijen gesloten overeenkomst dat het recht beperkt of ontnemt om informatie over een incident openbaar te maken of aan een derde te verstrekken, is nietig.*

academische vrijheid valt. Peer reviewing is daarmee een machtsmiddel met rechtspositionele consequenties. Betreffende de beoordeling van onderwijs is veel macht toegekend aan studenten in de vorm van de studentevaluaties (students evaluation of teaching). De informele academische cultuur en sociale druk dienen zich aan door de discrepantie tussen ambities en financiële middelen, resulterend in hoge werkdruk en door competitie tussen te veel kandidaten voor te weinig academische posities en door de zwijgcultuur. Machtsmisbruik en oneerlijke concurrentie manifesteren zich in sociale onveiligheid: wetenschappelijke sabotage, (sexuele) intimidatie, bedreiging, miskennis, uitsluiting en zelfs problematiseren van aanpassingsbehoeften<sup>223</sup>. Vlaams onderzoek naar pesten op het werk<sup>224</sup> toont vier factoren die daar sterk mee samenhangen en ook op universiteiten aan de orde zijn: (1) het ontbreken van collegiale sociale steun en (2) een niet op werknemers gerichte cultuur als factoren op de dimensie menselijkheid en waardigheid; (3) rolconflict (denk aan de aandachtsverdeling tussen onderwijs en onderzoek) en (4) aantal conflicten in het team als conflictdimensie. Nogal eens escaleren conflicten tot pesterijen. Twee factoren die matig samenhangen met pesterijen zijn baanonzekerheid en een niet goed bekend beleid tegen ongewenst gedrag. Aan de universiteiten is baanonzekerheid in de minder hoge WP-functies schering en inslag.

Verstoring van de arbeidsverhouding kan achtergrond hebben in het aanwenden van de vrijheid van meningsuiting of van de academische vrijheid door de werknemer, in weerwil van het werkgeversgezag dat krachtens de arbeidsovereenkomst geldt en de in art. 7:611 BW neergelegde verplichting van een werknemer om zich als een goed werknemer te gedragen en zich in beginsel tegenover zijn werkgever discreet en loyaal op te stellen. Tussen gehoorzaamheid of volgzzaamheid en vrije meningsuiting of academische vrijheid ligt immers een zeker spanningsveld. Benutting van de vrijheid van meningsuiting of van de academische vrijheid, door onwelgevallige kritische standpunten uit te dragen of politiek incorrecte onderzoeksvragen te entameren, kan ertoe leiden dat collegae of studenten beweren in hun sociale veiligheid te zijn aangetast. Dit uit zich o.a. door leidinggevenden die beweren dat door de kritiek een "vertrouwensbreuk" of conflict is veroorzaakt. Dat was het geval in de casussen van naar aanleiding van hun kritische publicaties ontslagen docenten Susanne Täuber van de RUG<sup>225</sup>, Paula van Manen van het ROC Nijmegen<sup>226</sup> en van de op non-actief gestelde docent Laurens Buijs van de UvA<sup>227</sup>. Een arbeidsrechtelijke sanctie (non-actief stelling of ontslag) volgend op uitingen die onder bescherming van het recht op vrije meningsuiting of het recht op academische vrijheid vallen, is op grond van art.10 EVRM niet toegestaan, maar dan moet het causale verband tussen de onder deze rechtsbescherming vallende uiting en de sanctie overtuigend aangetoond worden. Dat causale verband is vaak gecompliceerd door het conflict dat in de horizontale en/of verticale arbeidsverhouding ontstaat naar aanleiding van de tot uiting gebrachte en onwelgevallige standpunten. Het is de vraag in hoeverre de rechter bij een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond zich verdiept in de achtergrond daarvan, inclusief kritische uitingen die onder bescherming van art.10 EVRM zouden moeten vallen. De rechter doet dat in ECLI:NL:RBNNE:2023:854 betreffende Susanne Täuber niet maar de Hoge Raad doet dat in

---

<sup>223</sup> Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). *Harassment in Dutch academia*. Commissioned by The Dutch Network of Women Professors (LNVH).

<sup>224</sup> Neyens, I., Baillien, E., De Witte, H., & Notelaers, G. (2007). Pesten op het werk: risicofactoren in werk en organisatie: Kwantitatieve studie van taak-en teamfactoren en organisatorische risicofactoren voor pesten op het werk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(4).

<sup>225</sup> ECLI:NL:RBNNE:2023:854 onder 2.25 van de feiten, 2.30

<sup>226</sup> ECLI:NL:HR:2022:1402 onder 2.13 van de feiten, 4.3,

<sup>227</sup> Zie <https://www.folia.nl/actueel/157119/docent-en-klokkenuider-laurens-buijs-sleept-uva-voor-de-rechter> waarin verwezen wordt naar een trigger warning van studenten over Buijs waarin ze hem een gevaar noemen voor de veiligheid van studenten en hem beschuldigen van homofobie en transfobie.

ECLI:NL:HR:2022:1402 betreffende Paula van Manen wel. Bovendien worden de grondrechten op vrije meningsuiting en academische vrijheid afgewogen tegen andere belangen (art.10 lid 2 EVRM). Van de belangen die een inbreuk op het grondrecht van vrije meningsuiting rechtvaardigen, zijn “de bescherming van de goede naam of de rechten van anderen” en “om de verspreiding van vertrouwelijke mededelingen te voorkomen” al gauw aan de orde, al is dan wel de vraag hoe noodzakelijk inbreuk op vrije meningsuiting omwille van die belangen is.

De al dan niet terechte claim dat er sociale onveiligheid is ondervonden in de werkomgeving, bevestigt het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding. Degene die claimt met een sociaal onveilige werkomgeving te maken te hebben en wiens claim door de werkgever erkend wordt, heeft geen verstoorde arbeidsverhouding te vrezen. Maar degene die claimt sociale onveiligheid te ervaren en daarover geen formele klacht indient en niet de werkgever achter zich heeft staan, riskeert met ventileren van zijn klacht bij te dragen aan ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding of aan een vertrekregeling. Ook degene wiens klacht over sociale onveiligheid wel formeel is ingediend maar niet geground verklaard, riskeert met die klachtuitspraak bij te dragen aan objectivering van een verstoorde arbeidsverhouding. Angst voor ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding kan er mede oorzaak van zijn dat er sprake is van onderrapportage van klachten over ongewenst gedrag op de werkvloer, zeker als die klachten het handelen van leidinggevenden betreffen. Het perspectief op de juridische consequenties van klachten over sociale onveiligheid en ongewenst gedrag in de vorm van toepasbaarheid van het begrip verstoorde arbeidsverhouding, maakt werknemers kopschuw voor het melden van klachten. Onderzoek onder indieners van klachten over ongelijke behandeling wees uit dat de helft van de klagers te maken kreeg met sociale en/of werkinhoudelijke benadelingshandelingen, zelfs ongeacht het klachtoordeel van de Commissie Gelijke Behandeling over al dan niet geground zijn van de klacht<sup>228</sup>.

Tegelijkertijd kan juist vanwege de juridische consequenties sociale onveiligheid een middel voor de werkgever zijn om aan te sturen op een verstoorde arbeidsverhouding. Voor een corporate psychopath als toxisch leider, geruggesteund door werkgeversgezag, is het via een scala aan intimidatietactieken aansturen op een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond, een welkome uitdaging. De ‘survival benefit’ van degenen die de werkomgeving sociaal onveilig maken - vergroting van de eigen carrièrekans - wordt met ontslag van het slachtoffer vanwege verstoorde arbeidsverhouding, gemaximaliseerd.

Sociale onveiligheid en arbeidsconflict zijn aspecten van psychosociale arbeidsbelasting en belangrijke oorzaken van ziekteverzuim. Beide door bedrijfsartsen gehanteerde richtlijnen inzake ziekte en arbeidsconflict gaan over het voorkomen en beheersen van arbeidsconflicten. De oplossing (herstelinterventie) wordt met name gezocht in mediation tussen conflictpartijen, veelal werkgever (vertegenwoordigd door leidinggevende) en werknemer. De analyse van het conflict en van de mate van escalatie door de bedrijfsarts preludeert op een verstoorde arbeidsverhouding. Onderscheidend wordt dan het slagen of falen van de mediation, want dat bepaalt de (on)herstelbaarheid van de verstoorde arbeidsverhouding en daarmee of de g-grond een redelijke grond voor ontslag is. De geheimhoudingsplicht inzake de mediation, in combinatie met de feitelijke onvrijwilligheid en de machtsongelijkheid tussen conflictpartijen, stelt de werknemer veelal op achterstand. Dat geldt eens te meer wanneer in de mediation blijkt dat de werkgever inzet op een beëindigingsovereenkomst als vaststellingsovereenkomst. De conflictoplossing via mediation kan een fuik zijn voor de werknemer die daarmee hetzij bij een beëindigingsovereenkomst uitkomt, hetzij bij onherstelbaar verstoorde

---

<sup>228</sup> Svensson, J., & van Genugten, M. (2013). Retaliation against reporters of unequal treatment: Failing employee protection in The Netherlands. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(2), 129-143.

arbeidsverhouding als de mediation mislukt. Feitelijk verweer tegen een nadelige uitleg van door non-constructief handelen van werkgever mislukte mediation, valt vanwege de geheimhoudingsclausule die het bewijsrecht ontnemt, niet te voeren. Cruciaal is dat de bedrijfsarts niet al te gemakkelijk conflicten op basis van pesten (seksuele) intimidatie, agressie of geweld via mediation als conflictinterventie adviseert op te lossen in plaats van de werkgever te attenderen op diens zorgplicht voor een sociaal veilige werkomgeving en de bronmaatregelen en persoonlijke beschermingsmiddelen die tegen pesten (seksuele) intimidatie, agressie of geweld genomen behoren te worden of ingezet dienen te worden (zie Kennisdossiers PSA Arbokennisnet<sup>229</sup>) of werknemer te verwijzen naar een klachtinstantie. Er is veel ruimte voor oninzichtelijke conflictbemiddeling waarbinnen pressie kan worden uitgeoefend door de partij met de meeste macht en weinig ruimte voor gezaghebbende correctie van wangedrag op de werkvloer dat werknemers ziek maakt. Arbeidsconflict en een sociaal onveilig werkklimaat kunnen via mediation-advies van de bedrijfsarts maar al te makkelijk uitlopen op het label verstoorde arbeidsverhouding met ontslag op de g-grond als rechtspositionele consequentie.

Ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding valt regelmatig te beschouwen als laatste fase in het proces waarmee pesten op het werk zich ontwikkelt. Het is de uitdrijvingsfase, waarin het slachtoffer ofwel de aftocht aanvangt middels ontslagname of ziekmelding, ofwel met een vertrekregeling wordt weg gemanoeuvreerd of wordt ontslagen<sup>230</sup>. Hoe cynisch is het dat juist het conflict, de intimidatie en de pesterijen die de werkomgeving sociaal onveilig maken, uiteindelijk de reden voor ontslag van het slachtoffer kunnen leveren, zonder dat in het proces van conflictbeslechting de aandacht uitgaat naar de zorgplicht van werkgever uit hoofde van Arbo-wetgeving. Pesters en toxisch leiderschap blijven aan de macht en worden bekrachtigd in hun discriminerend en destructief gedrag. Sabotage van iemands wetenschappelijke loopbaan is een in universitaire context veel voorkomende manifestatie van sociale onveiligheid en levert direct competitief voordeel voor de pesters. Het is veelal de middelmaat die zich via intimidatie en pesten een carrièrepad omhoog baant<sup>231</sup>. en die via peer reviewing de academische vrijheid van vakgenoten weet in te perken<sup>232</sup>. Het ventiel van sociale onveiligheid naar ontslag van het slachtoffer vanwege verstoorde arbeidsverhouding draagt bij aan het overlevingsvoordeel van pesten en wetenschappelijke sabotage.

## Samenvatting

Sociale onveiligheid culmineert makkelijk in verstoorde arbeidsverhouding en kan dan een ontslaggrond leveren. Het creëren of laten voortbestaan van sociale onveiligheid in de vorm van intimidatie, pesten, buitensluiten en wetenschappelijke sabotage kan maar al te makkelijk resulteren in het aanmerken van de ontstane situatie als grond voor ontslag van het slachtoffer vanwege verstoorde arbeidsverhouding, in plaats van het probleem op te lossen door de veroorzakers van sociale onveiligheid aan te pakken. Het ontslagrecht dat voor toewijzing van ontslag nauwelijks betekenis hecht aan de schuldvraag inzake een verstoorde arbeidsverhouding, kan in context van sociale onveiligheid conflicteren met de zorgplicht voor een sociaal veilige werkomgeving. Het is buitengewoon cynisch als de werkgever in geval van sociale onveiligheid waarin een werknemer is komen te verkeren, zijn zorgplicht kan inruilen voor ontslagrecht. Regelmatig komt het overigens niet tot ontslag, maar wordt er tussen werkgever en werknemer een vertrekregeling overeengekomen

---

<sup>229</sup> <https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/psa/>

<sup>230</sup> Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

<sup>231</sup> Täuber, S., Loyens, K., Oertelt-Prigione, S., & Kubbe, I. (2022). Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review. *EClinicalMedicine*, 49, 101486

<sup>232</sup> <https://www.scienceguide.nl/2019/02/de-excellentie-van-de-middenmaat-peer-review-in-de-academische-wereld/>



(non-disclosure agreement).

Bij het ontstaan van een arbeidsconflict en daarmee gepaard gaande verstoorde arbeidsverhouding kan een professionele autonome opstelling met beroep op de academische vrijheid een luxerende rol spelen. Dat de rechter soms geen onderzoek doet naar de legitimiteit van het ontslag als afbreuk van de academische vrijheid is kwalijk. Dat op voorhand geprobeerd kan worden een wetenschapper zijn academische vrijheid te ontzeggen door wetenschappelijke sabotage en door hem overmatig te bekritisieren via peer reviewing is niet alleen schrijnend, maar ook een systeemfout. De anticipatie op het risico van aangemerkt worden als verstoorde arbeidsverhouding, werkt belemmerend op het melden van een klacht over ongewenst gedrag en sociale onveiligheid, zeker als de klacht betrekking heeft op een hoger geplaatste of leidinggevende.

Bij ziekmelding in context van sociale onveiligheid dreigt framing als arbeidsconflict met opgedrongen mediation ter herstel van de verstoorde arbeidsverhouding. Als mediation mislukt, ongeacht de inzet van werkgever daarin, brengt dat het risico op ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding dichterbij.

## Herplaatsingsplicht voorwaarde ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding

### Herplaatsingsplicht als voorwaarde voor ontslag

Een doel van het ontslagrecht is werknemers beschermen tegen ongerechtvaardigd ontslag<sup>233</sup>. Zonder instemming van de werknemer mag daarom de arbeidsovereenkomst door de werkgever alleen worden opgezegd op een redelijke grond (art.7:699 lid 3 a-h BW). Afhankelijk van de ontslaggrond, voert UWV of de kantonrechter een preventieve ontslagtoets uit. Preventieve toetsing van ontslag dat verband houdt met bedrijfseconomische omstandigheden of na langdurige arbeidsongeschiktheid, wordt vooraf getoetst door UWV. Voorgenomen ontslagen vanwege vermeend disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, worden getoetst door de kantonrechter. Met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) geldt dat aan een enkelvoudige ontslaggrond, waaronder de g-grond, voldaan kan zijn of aan de cumulatiegrond (i-grond)<sup>234</sup> van art.7:699 lid 3 BW. Door een cumulatie van omstandigheden uit meerdere ontslaggronden (c-h) als ontslaggrond toe te voegen, wordt het stelsel van gesloten ontslaggronden voor werkgevers minder knellend. Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, dan dient de werknemer hiervoor te worden gecompenseerd en krijgt de werknemer van de kantonrechter een billijke vergoeding toegekend (artikel 7:671b, lid 8, onderdeel c, BW).

De herplaatsingsverplichting als inspanningsplicht, geldt als voorwaarde voor bijna ieder ontslag op redelijke grond. Het wettelijk kader voor de herplaatsingsplicht vormt art.7:669 lid 1 BW<sup>235</sup>. Op grond van de uitwerking in art.9 Ontslagregeling<sup>236</sup> houdt dit de zoektocht in naar een, al dan niet m.b.v. scholing, passende functie die op redelijke termijn beschikbaar is binnen de groep waartoe de onderneming behoort. Maatgevend daarvoor zijn volgens art.9 lid 1a Ontslagregeling de bestaande en binnen redelijke termijn van een tot zes maanden te verwachten vacatures bij de werkgever<sup>237</sup>. De plicht om herplaatsing te onderzoeken geldt niet in het geval de redelijke grond bestaat uit verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (e-grond)<sup>238</sup>. Wanneer sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, kan dit ertoe leiden dat herplaatsing niet in de rede ligt, zelfs als de werknemer daarvan geen verwijt te maken valt<sup>239</sup>. De verplichting tot herplaatsing geldt niet in geval van verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever/bedrijf, maar wel in geval van verstoorde arbeidsverhouding op de werkvloer zelf, met collegae of direct leidinggevende.

---

<sup>233</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, nr. 3 (p.22 e.v.) en Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 3 (p.53 e.v.)

<sup>234</sup> Bij het huidige limitatieve gronden-stelsel kan de rechter niet in alle gevallen waarin dat redelijk wordt geacht, tot ontslag komen. Er kunnen zich omstandigheden voordoen uit meerdere ontslaggronden die tezamen een ontslag wel rechtvaardigen. Zie MvT WAB Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 3, p.52

<sup>235</sup> “De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.”

<sup>236</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/2020-01-01>

<sup>237</sup> Verhulp. E. Opzegging door werkgever. T&C BW, commentaar op art. 7:669 BW actueel 01/01/2020-01/07/2023

Mr. K.W.M. Baten (2022) Het herplaatsingsvereiste in concernverband: afdwingbaarheid en de relatie met het ondernemingsrecht. TRA 2022/39.

<sup>238</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, nr. 39

<sup>239</sup> Mr. dr. Pascal Kruit en mr. Jacobien Sap (2018) De herplaatsingsplicht in de praktijk. Tijdschrift voor Ontslagrecht, Aflevering 2, 2018.

In ECLI:NL:HR:2018:220 oordeelde de HR in lijn met het Hof, maar contrair aan de conclusie van A-G (ECLI:NL:PHR:2017:1256) dat herplaatsing vanwege verstoring van de arbeidsverhouding niet in de rede lag. In conclusie waarschuwt A-G De Bock echter dat daarvoor een strenge maatstaf geldt en dat de herplaatsingsplicht niet te beperkt uitgelegd dient te worden, ook gezien het doel van de wet Wvz: bevordering van inzetbaarheid van werknemers en dat daartoe afweging van de omstandigheden van het geval dient plaats te vinden. Bij kleine arbeidsorganisaties ligt herplaatsing in geval van verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede; bij grote arbeidsorganisaties kan dat anders zijn<sup>240</sup>. Bij kleine werkgevers is ontslag eerder aan de orde vanwege het ontbreken van mogelijkheden tot herplaatsing<sup>241</sup>. Bij grote werkgevers mag dus mutatis mutandis een reële herplaatsingsinspanning worden verwacht.

Sinds invoering van de Wet werk en zekerheid (juli 2015) wordt de nakoming van de herplaatsingsplicht als inspanningsverplichting van de werkgever door de rechter getoetst (herplaatsingstoets). Aan de herplaatsingsplicht moet dus voldaan zijn voordat het ontbindingsverzoek wordt gedaan bij de rechtbank. Als een passende functie beschikbaar is, is herplaatsing mogelijk en ontslag niet redelijk. Alleen als herplaatsing niet in de rede ligt, hoeft herplaatsing niet te worden onderzocht en is de herplaatsingstoets niet aan de orde. Wanneer herplaatsing niet in de rede ligt, is niet nader gespecificeerd. Jurisprudentie wijst uit dat wanneer sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, dit ertoe kan leiden dat herplaatsing niet in de rede ligt, zelfs al valt de werknemer van de verstoorde arbeidsverhouding geen verwijt te maken (ECLI:NL:HR:2018:220). Hoe ver de inspanningsverplichting van werkgever reikt in geval van verstoorde arbeidsverhouding hangt samen met de omvang van de arbeidsorganisatie<sup>242</sup>. Bij grote arbeidsorganisaties geldt de verstoorde arbeidsverhouding zeker niet de gehele onderneming<sup>243</sup>.

### Reikwijdte herplaatsingsplicht

Volgens art.9 lid 2 Ontslagregeling strekt zich de herplaatsingsinspanning van werkgever uit tot alle ondernemingen van de groep of het concern<sup>244</sup> waartoe werkgever behoort. In de herplaatsingstoets moet dus het gehele concern, inclusief buitenlandse vestigingen, worden betrokken. Daartoe moet eerst de vennootschapsrechtelijke structuur van de werkgever in kaart gebracht worden.

Beltzer<sup>245</sup> stelt: “Rechters oordelen met enige regelmaat dat herplaatsing binnen het concern niet in de rede ligt wanneer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Bij grote concerns is de redelijkheid van die conclusie niet evident, aangezien de arbeidsverhouding verstoord zal zijn met de collega’s/leiding van het bedrijfsonderdeel waar de werknemer werkzaam is.” Maar dat geldt niet voor andere eenheden binnen het concern. Een concernbreed herplaatsingsonderzoek onder arbeidsplaatsen is noodzakelijk. Om als groep of concern te kwalificeren, moet sprake zijn van organisatorische verbondenheid, tot uitdrukking komend in integratie in de groepsorganisatie en centrale leiding en er moet een economische eenheid zijn tot uitdrukking komend in economische

---

<sup>240</sup> Mr. H.H.M.A. Foesenek en Mr. M. Ruijsenaars (2022) Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever? Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, nr. 5, juli 2022

<sup>241</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, nr. 3 (p.41)

<sup>242</sup> Mr. H.H.M.A. Foesenek en Mr. M. Ruijsenaars (2022) Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever? Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, nr. 5, juli 2022.

<sup>243</sup> Dit valt af te leiden uit deze uitspraak inzake Dow Terneuzen met 3550 medewerkers ECLI:NL:GHSHE:2019:4627, «JAR» 2020/31, r.o. 7.10.

<sup>244</sup> Art.2:24b BW Een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden.

<sup>245</sup> prof. dr. Ronald Beltzer, Mr. Simone Schmeetz: Herplaatsing binnen het concern. TvO 2017/02

verwevenheid en geconsolideerde jaarrekening<sup>246</sup>.

Probleem met herplaatsingsplicht bij andere concernvennootschappen op grond van art. 7:669 lid 5 sub a BW jo. art.9 lid 2 Ontslagregeling, is dat de werkgever daarop geen dwang kan uitoefenen<sup>247</sup>. Dat zou immers een inbreuk zijn op de vrijheid van andere concernvennootschappen om een eigen personeelsbeleid te voeren. Dat ligt anders voor zover de werkgever zeggenschap heeft in andere concernvennootschappen. Afhankelijk van de statuten van een dochtervennootschap kan de moedermaatschappij krachtens art.2:239 lid 4 BW bindende instructies aan het bestuur van de dochtermaatschappij geven. De macht tot schorsing of ontslag van bestuurders van de dochtermaatschappij kan een indirect dwangmiddel zijn waarmee de moedermaatschappij haar wil kan opleggen aan de dochtermaatschappij in geval ze geen bevoegdheid tot bindende instructies heeft. Zowel de bindende als de niet-bindende instructiemacht kan aangewend worden om herplaatsing van de werknemer te bewerkstelligen. De bestuursautonomie van de dochtermaatschappij wordt daarmee niet overschreden omdat afgedwongen herplaatsing niet de continuïteit van de dochtermaatschappij in gevaar brengt. Wanneer de werkgever geen moedermaatschappij is, zal deze moeilijk via de moedermaatschappij herplaatsing bij een andere concernvennootschap kunnen afdwingen.

De werkgever is juridisch niet in staat om herplaatsing bij een andere concernvennootschap, al dan niet via de moedermaatschappij, af te dwingen. Daardoor kan het herplaatsingsvereiste in concernverband naar huidig recht niet volledig tot haar recht komen, betoogt Baten (2022), overwegende dat een zwaarwegende motiveringsplicht bij weigering van herplaatsing door een dochtervennootschap zou helpen. De aard van de vennootschappelijke structuur in concernverband kan helder zicht op de reikwijdte van het herplaatsingsonderzoek ontnemen.

### Criteria herplaatsingsinspanning

De herplaatsingsinspanning alvorens aan een redelijke ontslaggrond zoals de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) toe te komen, houdt krachtens art.9 lid 1 van de Ontslagregeling in dat bestaande vacatures en binnen de opzegtermijn (art.7:672 BW) te verwachten vacatures alsmede arbeidsplaatsen voor structureel werk (>26 weken durend) die worden bezet door tijdelijke werknemers (tijdelijke krachten, ingeleende krachten, oproepkrachten, AOW-gerechtigden) worden geïnventariseerd<sup>248</sup>. Dit geldt binnen alle ondernemingen die tot het concern of de groep behoren. Vacatures op andere locaties en in andere bedrijfstak moeten daarbij ook worden betrokken.

Wat de herplaatsingsinspanning inhoudt blijkt uit door Beltzer geciteerde jurisprudentie: de werkgever moet de werknemer actief begeleiden, initiërend te werk gaan en waar mogelijk eventueel aanwezige belemmeringen voor een nieuwe functie wegnemen. Daarvoor moet de werkgever concrete opleidingsmogelijkheden aanbieden en bij openstaande vacatures bezien in hoeverre problemen met een niet direct aansluitend cv van de werknemer voor de vacature, kunnen worden opgelost. En daarvoor is het hoe dan ook noodzakelijk dat (de leidinggevenden van) de werkgever en de werknemer in gesprek naar concrete oplossingen zoeken. De werkgever moet gedurende een redelijke termijn maatwerk leveren, dus een op de persoon van de werknemer afgestemde benadering door ambities, mogelijkheden en scholing in kaart te brengen.

---

<sup>246</sup> Mr. K.W.M. Baten (2022) Het herplaatsingsvereiste in concernverband: afdwingbaarheid en de relatie met het ondernemingsrecht. *TRA* 2022/39.

<sup>247</sup> Mr. K.W.M. Baten (2022) Het herplaatsingsvereiste in concernverband: afdwingbaarheid en de relatie met het ondernemingsrecht. *TRA* 2022/39.

<sup>248</sup> Mr. H.H.M.A. Foesenek en Mr. M. Ruijsenaars (2022) Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever? *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, nr. 5, juli 2022.

Mr. dr. Pascal Kruit en mr. Jacobien Sap (2018) De herplaatsingsplicht in de praktijk. *Tijdschrift voor Ontslagrecht*, Aflevering 2, 2018.

Als inspanningsplicht geldt voor de werkgever dus een initiërende rol, begeleiding bieden en belemmeringen wegnemen bij de zoektocht naar een passende functie, d.w.z. naar een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, zo volgt uit art.9 lid 3 van het Ontslagbesluit. Matching tussen beschikbare vacatures en werknemer moet nagestreefd worden, eventueel met behulp van scholing. Herplaatsing kan ook op een lager functieniveau dan het huidige en in een functie die lager gesalarieerd wordt. Volgens art.4 lid 1 van het Besluit passende arbeid WW en ZW<sup>249</sup> geldt een functie als passend wanneer daarmee tenminste 70% van het laatst verdiende loon wordt verdiend en waarbij de dagelijkse reisafstand niet meer dan 2 uur bedraagt. Bij meerdere passende functies heeft de werknemer geen afdwingbaar recht op de voor hem best passende functie omdat dan de ondernemersvrijheid voorop staat. Als redelijke termijn waarbinnen die passende functie beschikbaar moet zijn geldt op grond van art.10 lid 1 en 4 van de Ontslagregeling de opzegtermijn voor de werkgever, gerekend vanaf de dag waarop in het verzoek tot ontbinding is toegestemd.

De scholingsplicht betreft een kortdurende opleiding die aansluit op een beschikbare passend (gemaakte) functie. In principe komen de scholingskosten voor rekening van de werkgever<sup>250</sup>. Het zou immers onredelijk zijn wanneer de werknemer kosten zou moeten maken om zijn arbeidsovereenkomst te behouden. Per werkgever verschilt inzake scholing de weging van de factoren duur en kosten van scholing, financiële draagkracht van werkgever, leeftijd van werknemer en duur van zijn dienstverband en reeds geïnvesteerde scholing.

De herplaatsingskandidaat heeft op passende vacatures voorrang boven externe sollicitanten. Het zou wenselijk zijn als een met ontslag bedreigde herplaatsingskandidaat voor een passende functie ook voorrang zou krijgen boven andere interne kandidaten. De herplaatsingsplicht voorkomt immers onnodig ontslag en moet daarom niet te makkelijk omzeild kunnen worden<sup>251</sup>.

### Herplaatsingsplicht in de praktijk van de universiteit.

Voor veel universiteiten geldt dat zij een groepsstructuur zijn bestaande uit de publiekrechtelijke universiteit en een aantal privaatrechtelijke vennootschappen, vaak merendeels ondergebracht in een universitaire holding. Bij universitaire holdings is doorgaans sprake van overwegende zeggenschap van het CvB in de holding. De universitaire jaarrekening zou over die structuur uitsluitend moeten geven. De Onderwijsinspectie constateerde onlangs in haar rapport<sup>252</sup> over de juridische organisatie van instellingen voor hoger onderwijs dat er, alleen al voor het onderwijs, complexe juridische structuren zijn opgetuigd bestaande uit een publiekrechtelijke rechtspersoon en meerdere privaatrechtelijke rechtspersonen. Vaak is er een verzameling rechtspersonen door eigenaarschap en bestuur met elkaar verbonden. De private rechtspersonen vallen buiten de reikwijdte van de WHW en het personeel dat daarin werkzaam is, vaak ook vanuit een uitzendbureau in de universiteit ingezet, valt buiten de rechtspositie van het universitair personeel (cao-nu). Voor werknemers is het lastig om zicht te krijgen op de universitaire concernstructuur en daarmee op de eenheden waarin de herplaatsingsinspanning gerealiseerd behoort te worden.

Het CvB is in de juridische structuur te beschouwen als publiekrechtelijke moedermaatschappij en is tevens de werkgever voor wie de herplaatsingsplicht als voorwaarde voor ontslagaanvraag geldt.

Omdat ze tevens moedermaatschappij is met overheersende zeggenschap in de dochtermaatschappijen die onder de universitaire holding geplaatst zijn, kan het CvB via bindende

---

<sup>249</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0036081/2022-01-01>

<sup>250</sup> Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

<sup>251</sup> Mr. H.H.M.A. Foesenek en Mr. M. Ruijsenaars (2022) Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever? Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, nr. 5, juli 2022.

<sup>252</sup> Inspectie van het Onderwijs, Ministerie OCW (2023): *Verwarring in veelvoud; De juridische organisatie van instellingen voor hoger onderwijs*.

instructies of via feitelijke instructiemacht door bestuurdersbenoeming, -schorsing en -ontslag, herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer in een dochtermaatschappij mogelijk maken.

De verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond brengt al gauw met zich mee dat herplaatsing niet in de rede zou liggen. Anders gezegd: om een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond met succes aan te wenden, moet die verstoorde verhouding over de volle breedte van de arbeidsorganisatie gelden<sup>253</sup>. Vanwege herplaatsbaarheid werd door de CRvB het ontslag van een hoogleraar aan de TUDelft teruggedraaid (ECLI:NL:CRVB:2017:2947). Hoewel in het verweer van een wegens verstoorde arbeidsverhouding ontslagen associate professor van de EUR (ECLI:NL:RBROT:2021:10164, r.o.4.2.2) aangevoerd wordt: “Herplaatsing in een andere passende functie is mogelijk, gezien het aantal werknemers van EUR en het aantal faculteiten waarover zij beschikt.” gaat de rechter in zijn uitspraak helemaal voorbij aan de herplaatsingsplicht. In de meerderheid van de gerechtelijke uitspraken inzake ontslag van werknemers vanwege verstoorde arbeidsverhouding aan universiteiten of academische ziekenhuizen staat niets over herplaatsingsplicht. Voor zover daaraan wel gerefereerd wordt, luidt het oordeel dat de werkgever daaraan voldaan heeft. Slechts in enkele gevallen komt de rechter tot het oordeel dat niet aan de herplaatsingsplicht is voldaan: ECLI:NL:CRVB:2010:BM2346 en ECLI:NL:CRVB:2017:2947 en ECLI:NL:CRVB:2021:2742, waarin ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan ook niet wordt toegewezen. De meeste aandacht naar herplaatsing gaat uit in de toewijzing van het ontbindingsverzoek inzake universitair hoofddocent van de RUG Susanne Täuber (ECLI:NL:RBNNE:2023-854, zie r.o. 5.15-5.20). Het herplaatsingsonderzoek hield louter inventarisatie van passende vacatures in, zonder dat gezocht is naar maatwerk in aanpassing tussen vacature en werknemer, eventueel met scholing. Haar herpositioneringswensen worden als inperkende voorwaarde tegen haar gebruikt. Bovendien wordt gesteld dat de herplaatsingsplicht niet zover gaat dat er een functie gecreëerd zou moeten worden. Zo komt de RUG aan de onmogelijkheid van herplaatsing, ondanks 3.750 fte wetenschappelijk personeel dat een onderzoekstaak heeft. Het lijkt er zelfs op dat de werkgever in dit geval actief zijn best heeft gedaan om aan herplaatsing te ontkomen. Zo gaven twaalf wetenschappers van de Faculteit Letteren in een ingezonden brief aan, dat ze Täuber graag als collega hadden willen hebben. Täuber had hiervoor al als coördinator van een vak in de Gender Minor bij de faculteit gewerkt, en was voor studiejaar 2023/2024 gevraagd om de hele minor te coördineren. De wetenschappers schrijven “Täubers onderzoek had een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de minor en had een cruciale rol kunnen spelen in het verbeteren van de dynamiek aan de RUG, die nog altijd achterloopt op het gebied van promotiemogelijkheden voor vrouwen alsmede het afhandelen van klachten over uitsluiting op basis van geslacht, pesten, en (seksuele) intimidatie.”<sup>254</sup> “De Rijksuniversiteit Groningen heeft de herplaatsing van de ontslagen universitair hoofddocent Susanne Täuber niet goed onderzocht. Dat stelt het Centre for Gender Studies van de Letterenfaculteit in een brief aan het college van bestuur.” zo schrijven Patricia Veldhuis, Koen Marée in de NRC<sup>255</sup>. In het licht van deze feiten is de conclusie van de werkgever, dat herplaatsing onmogelijk is, ongeloofwaardig. Ook het besluit van de kantonrechter om de werkgever zo makkelijk onder zijn herplaatsingsplicht uit te laten komen, is onbegrijpelijk.

Hooggeplaatste werknemers zijn bij gebrek aan soortgelijke functies moeilijker te herplaatsen. De wetenschappelijke functies universitair (hoofd)docent en hoogleraar maken ruim 20% van het totale

---

<sup>253</sup> Zie <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/capra-advocaten/ontslag-bij-verstoorde-verhoudingen>

<sup>254</sup> <https://ukrant.nl/er-is-een-plekje-voor-susanne-tauber-aan-de-rug-bij-gender-studies/>

<sup>255</sup> Patricia Veldhuis, Koen Marée RUG-wetenschappers: kritische docent die ontslag kreeg kan bij ons terecht. NRC, 23 maart 2023

aantal arbeidsplaatsen uit<sup>256</sup>. Hooggeplaatste functionarissen worden in geval van verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond, maar al te gauw niet herplaatsbaar geacht omdat ze zouden moeten samenwerken met de bedrijfsleiding<sup>257</sup>. Extrapolatie van dit bedrijfsmodel naar universiteiten doet echter geen recht aan de aldaar geldende verhoudingen, gezien de professionele autonomie en academische vrijheid van de hogere wetenschappelijke functies. Een onrealistisch beeld van vereiste samenwerking met de centrale bedrijfsleiding, kan bij toepassing op universitaire context ten onrechte leiden tot de conclusie dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Het wetenschappelijk personeel wordt al gauw geacht de fuik van de specialisatie te zijn ingezwommen en daardoor moeilijk herplaatsbaar te zijn in een andere functie. Het grote aantal arbeidsplaatsen, de grote variëteit aan functies, het belang van interdisciplinariteit en het leerpotentieel van academici die positief bijdragen aan herplaatsingsmogelijkheden, worden dan al te gemakkelijk over het hoofd gezien.

Gezien de stabiele stromen van projectfinanciering en de trend van stijgende studentenaantallen is de vraag of de tijdelijke arbeidsovereenkomsten met postdocs en docenten wel gerechtvaardigd zijn door het tijdelijk karakter van hun werk. Eerder is er sprake van op permanente wijze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten met verschillende werknemers<sup>258</sup>. De rechtbank Den Haag heeft diezelfde visie op tijdelijke dienstverbanden voor kennelijk structureel werk getuige de uitspraak (ECLI:NL:RBDHA:2021:7032) over de draaideurconstructie van een docent aan de Universiteit Leiden waarin de rechter stelt (r.o. 5.5): “De UL heeft op de mondelinge behandeling in ieder geval niet duidelijk kunnen maken wat de onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen nu precies zijn die deze praktijk in dit geval noodzakelijk maken.” Ook de vakbond CNV constateert: “Wat we zien binnen de universiteiten is dat er veel docenten zijn die structureel werk verrichten, maar keer op keer een tijdelijk contract krijgen”<sup>259</sup>. De tijdelijke arbeidscontracten van veel docenten vloeien voort uit beleid dat erop gericht is alleen vaste dienstverbanden aan te gaan met werknemers die zij een onderwijs- en onderzoekstaak geven. Het werk van deze tijdelijke docenten is echter wel degelijk structureel werk in het onderwijs<sup>260</sup>. Dergelijke tijdelijk vervulde arbeidsplaatsen met structurele werkzaamheden zouden voor herplaatsing ook in ogenschouw genomen behoren te worden.

In het kader van reorganisatie zijn in de artikelen 9.11 tot en met 9.14 van de cao-nu herplaatsingsinspanningen uitgewerkt. De vraag is of die herplaatsingsinspanningen ook ingezet worden bij het voornemen tot een individuele ontslagaanvraag op een redelijke grond.

---

<sup>256</sup> <https://www.universiteitenvannederland.nl/personeel-in-dienst-van-universiteiten.html>

<sup>257</sup> prof. dr. Ronald Beltzer, Mr. Simone Schmeetz: Herplaatsing binnen het concern. TvO 2017/02

<sup>258</sup> Timbermont, E. (2021). Het gebruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsrelaties in het universitair onderwijs: doorstaan de Nederlandse en de Vlaamse aanpak de toets aan de Europese regelgeving?. Arbeidsrechtelijke Annotaties, 1, 33-56.

<sup>259</sup> <https://www.cnvconnectief.nl/onderwijs/hoger-onderwijs/cao-universiteiten/nieuws/vast-contract-moet-norm-worden-op-universiteit/#:~:text=Wat%20we%20zien%20binnen%20de,dit%20zelfs%20meer%20dan%2070%25>. En petitie van de FNV: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2022/11/petitie-meer-vaste-contracten-universiteiten> en <https://www.aob.nl/actueel/nieuws/toename-tijdelijke-contracten-is-aob-doorn-in-het-oog/>

<sup>260</sup> <https://dub.uu.nl/nl/opinie/structureel-werk-tijdelijke-contracten-wat-klopt-er-niet>



## Consequentie niet nakomen herplaatsingsplicht

Niet voldoen aan de herplaatsingsplicht kan tot afwijzing van een ontbindingsverzoek door de rechter leiden<sup>261</sup>. Voldaan hebben aan de herplaatsingsplicht is voorwaardelijk voor het ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding, tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.

In de wet noch in de Ontslagregeling is voor de werknemer een 'recht op herplaatsing' neergelegd. Wel is de werknemer verplicht tot een actieve houding ten aanzien van de herplaatsingsinspanning van werkgever<sup>262</sup>. Ondanks de vrije keuze van arbeid, kan het weigeren van een passende functie in het kader van een herplaatsingsinspanning bij gerechtelijke beoordeling van een ontbindingsverzoek, ten nadele van werknemer uitwerken doordat het bijdraagt aan de aannemelijkheid van de onmogelijkheid tot herplaatsing, resulterend in toewijzing van het ontslag. Bovendien kan weigering leiden tot verwijtbare werkloosheid na ontslag en verlies van recht op WW<sup>263</sup> alsmede op transitievergoeding<sup>264</sup>.

## Samenvatting

Ontslag op redelijke grond kan pas worden toegewezen als herplaatsing onmogelijk is gebleken of niet in de rede ligt. Bij ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding moet dus aan de inspanningsverplichting tot herplaatsing door de werkgever middels op de werknemer aangepast maatwerk binnen het gehele concern waar werkgever deel vanuit maakt, zijn voldaan. Dat geldt alleen niet wanneer te motiveren valt dat herplaatsing niet in de rede ligt.

Universiteiten komen bij ontslag veelal maar al te gemakkelijk weg zonder een herplaatsingsinspanning die aan de herplaatsingstoets voldoet. De concernstructuur met doorgaans overheersende zeggenschap van het CvB in de universitaire holding en de grote omvang van hun arbeidsorganisaties legt nauwelijks gewicht in de schaal bij het herplaatsingsonderzoek. Bovendien wordt een verstoorde arbeidsverhouding binnen een afdeling maar al te gemakkelijk ten onrechte geëxtrapoleerd naar de totale universitaire arbeidsorganisatie. De universitaire werkgever lijkt geëxztrapolleerd om de reeds afgeschreven werknemer te willen herplaatsen. De rechter geeft hem daarvoor de ruimte.

---

<sup>261</sup> mr. dr. Pascal Kruit en mr. Jacobien Sap (2018) De herplaatsingsplicht in de praktijk. Tijdschrift voor Ontslagrecht, Aflevering 2, 2018.

<sup>262</sup> Mr. H.H.M.A. Foesenek en Mr. M. Ruijssenaars (2022) Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever? Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, nr. 5, juli 2022.

<sup>263</sup> Art. 24 lid 1 onder b (2) WW

<sup>264</sup> art. 7:673 lid 7 onder c BW

## Conclusie

Op basis van wet- en regelgeving alsmede bevindingen uit onderzoek is in dit paper gereconstrueerd hoe sociale onveiligheid niet vanuit de zorgplicht hoeft te worden hersteld, maar als verstoorde arbeidsverhouding met ontslag kan worden opgelost. De g-grond in het ontslagrecht, waarbij eventuele schuld van de werkgever aan verstoring van de arbeidsverhouding geen rol speelt, maakt het mogelijk om (kritische) wetenschappers via intimidatie, pesten en wetenschappelijke sabotage met een sociaal onveilige werkomgeving te confronteren, om vervolgens op ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding aan te sturen. Toxisch leiderschap wordt bekrachtigd door kritische of anderszins onwelgevallige werknemers vanwege verstoorde arbeidsverhouding te kunnen ontslaan. De praktijk van het klachtrecht, de toetsingsmacht van peers via besloten peer reviewing als poortwachter voor erkenning van wetenschappelijke prestaties en van academische vrijheid, de machtsongelijkheid van partijen en de geheimhoudingsplicht bij mediation omwille van herstel van de arbeidsrelaties, vormen perverse prikkels in de dynamiek die een sociaal onveilige werkomgeving als zijnde een 'verstoorde arbeidsverhouding' kan doen uitlopen op ontslag van het slachtoffer. Een arbeidsconflict impliceert voor een werknemer meestal een onveilige werkomgeving en voor de werkgever een verstoorde arbeidsverhouding. In geval van sociale onveiligheid voor de werknemer kan het ontslagrecht wegens verstoorde arbeidsverhouding maar al te gemakkelijk de zorgplicht van werkgever voor een sociaal veilige werkomgeving, verdringen. Deze incompatibiliteit tussen ontslagrecht (BW) en zorgplicht (Arbowetgeving) heeft primair oorzaak in het negeren van de schuldvraag aangaande de verstoring van de arbeidsverhouding. Tevens zet deze succesvolle ontslaggrond weinig druk op nakoming van de zorgplicht voor een sociaal veilige werkomgeving. Sociale veiligheid en academische vrijheid als waarborgen voor professionele beroepsuitoefening door wetenschappers die verbonden zijn aan hoger onderwijsinstellingen, worden ondermijnd doordat een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond geldt, waarbij de schuldvraag er nauwelijks toe doet.

Een systematische jurisprudentie-analyse, aangevuld met een inventariserend onderzoek naar beëindigingsovereenkomsten waarbij sociale onveiligheid en verstoorde arbeidsverhouding een rol van betekenis speelden, zou toetsing van de hier veronderstelde causale keten aan de rechtspraktijk mogelijk maken. Uit een dergelijk empirisch-juridisch onderzoek zou blijken in hoeverre de zorgplicht voor sociale veiligheid daadwerkelijk wordt ondermijnd door het ontslagrecht bij een verstoorde arbeidsverhouding.

## Aanbevelingen: aansturen op g-grond via sociale onveiligheid blokkeren

Sociale onveiligheid kan door de werkgever (lees: leidinggevende) worden misbruikt of gecreëerd om aan te sturen op verstoorde arbeidsverhouding met een werknemer om deze op de g-grond te ontslaan. Aan die verstoorde arbeidsverhouding mag de werkgever immers schuldig zijn. Alleen aantoonbare opzet aan werkgeverszijde kan niet door de beugel. In geval van een sociaal onveilige werkomgeving in samenhang met een arbeidsconflict, dreigt voor de werknemer ontslag op de g-grond vanwege verstoorde arbeidsverhouding en dat ondermijnt een adequate aanpak van sociale onveiligheid.

- 1) Inventarisatie en analyse van jurisprudentie in ontslagzaken op de g-grond en van beëindigingsovereenkomsten waarbij sociale onveiligheid en verstoorde arbeidsverhouding een rol van betekenis speelden, om op basis van de rechtspraak de veronderstelde causale keten te toetsen. Dat is van belang om na te gaan in hoeverre de zorgplicht voor een sociaal veilige werkomgeving daadwerkelijk wordt ondermijnd door de g-grond uit het ontslagrecht.
- 2) Wettelijke verankering van het klachtrecht voor de individuele werknemer zou ertoe moeten leiden dat daders van pesten, intimidatie, agressie, discriminatie en arbeidsoverlast of wetenschappelijke sabotage adequaat worden gecorrigeerd en intimidatiepraktijken effectief worden tegen gegaan. Tijdens het klachtonderzoek zou bescherming tegen benadelingshandelingen, waaronder arbeidsrechtelijke sancties, moeten gelden. Indiening van een klacht, zou niet als feitelijk bewijs van een verstoorde arbeidsverhouding mogen gelden.
- 3) In de Code goed bestuur of in de WHW zou verbod op en nietig verklaring van geheimhoudingsbedingen inzake sociale onveiligheid in vaststellingsovereenkomsten opgenomen moeten worden, waarvan de tekst naar analogie van de *Wet verbod zwijgbedingen in jeugdzorg, zorg en maatschappelijke ondersteuning*, zou kunnen luiden: “Elk beding in een door contractspartijen gesloten overeenkomst dat het recht beperkt of ontnemt om informatie over een incident [situatie van sociale onveiligheid in de vorm van wangedrag, zoals (seksuele) intimidatie, agressie, pesten of discriminatie of wetenschappelijke sabotage] openbaar te maken of aan een derde te verstrekken, is nietig.”
- 4) Toxisch leiderschap en corporate psychopathy zouden, wanneer sprake is van sociale onveiligheid en/of van arbeidsconflict, eventueel geïdentificeerd moeten worden met behulp van de Schmidt toxic leadership scale<sup>265</sup>, c.q. de B-scan 360<sup>266</sup>
- 5) Vanwege de ongelijke machtsverhouding waarin bij arbeidsconflict op advies van de bedrijfsarts of op aandringen van de werkgever arbeidsmediation als hersteloperatie plaatsvindt en vanwege het feitelijk onvrijwillige karakter daarvan, zou ter compensatie de geheimhoudingsplicht na afloop van de mediation opgeheven moeten worden, zodat ook de gang van zaken tijdens (mislukte) mediation onder het feitelijk bewijsrecht komt te vallen.

---

<sup>265</sup> Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. University of Maryland, College Park.

<sup>266</sup> Mathieu, C., Hare, R. D., Jones, D. N., Babiak, P., & Neumann, C. S. (2012, July 9). Factor Structure of the B-Scan 360: A Measure of Corporate Psychopathy. *Psychological Assessment*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0029262

- 6) Machtsongelijkheid en afhankelijkheid inperken door afvlakken van het WP-functiegebouw en voorkomen van preciaire rechtsposities<sup>267</sup>.
- 7) Het systeem van ex ante en besloten peer reviewing dat alle macht bij enkele geselecteerde vakgenoten/collegae als reviewers legt die dan gerechtigd zijn publicatie tegen te houden en academische vrijheid van de wetenschapper/auteur te beperken, is niet alleen vanwege gebrek aan betrouwbaarheid en validiteit onwetenschappelijk, maar ook vanwege wetenschappelijke sabotage als manifestatie van sociale onveiligheid, onwenselijk. Een alternatief is open publicatie en open reviews in reactie daarop die aanknopingspunt voor wetenschappelijk debat vormen<sup>268</sup>.
- 8) Het meldingsplatform <https://www.wetenschapveilig.nl/> zou open moeten staan voor melding van wetenschappelijke sabotage en onnodige inperking van de academische vrijheid van wetenschappers door hun vakgenoten/collegae.
- 9) Omdat wetenschappelijke sabotage ook een manifestatie van sociaal onveilige universitaire werkomgevingen is, zou de rol van de collegiale samenspraak met mede-academici, tot uiting komend in het onderwijs- en onderzoeksprogramma en in peer reviewing, niet de academische vrijheid van de individuele wetenschapper zo moeten kunnen begrenzen. De academische vrijheid zou aan academische functie en taakstelling en academisch CV verbonden moeten zijn. De academische vrijheid heeft bovendien een betere rechtsbescherming door niet als beginsel of grondrecht maar als afdwingbaar recht te gelden.
- 10) Als in een rechtsgang over ontslag beroep gedaan wordt op het grondrecht van vrije meningsuiting of academische vrijheid, zou de rechter het causale verband met het voornemen tot ontslag op de g-grond stelselmatig moeten onderzoeken en als dat er is, de rechtvaardiging van de inbreuk die met ontslag wordt gemaakt op dat grondrecht, op legitimiteit moeten beoordelen.
- 11) Bij al dan niet toewijzing van een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond zou juist wel de schuldvraag in het toetsingskader voor het ontslagbesluit betrokken moeten worden. Een overwegend werkgeversaandeel in een verstoorde arbeidsverhouding zou als criterium kunnen gelden om te spreken van een kennelijk onveilige arbeidsomgeving die werkgever uit hoofde van de arbeidsomstandighedenwet had dienen te voorkomen en dient te herstellen, bij voorkeur met een bronaanpak van de sociaal onveilige werkomgeving. Door het aandeel van de werkgever, c.q. de werkomgeving, in de verstoring van de arbeidsverhouding als criterium te hanteren om de situatie aan te merken als verstoorde arbeidsverhouding dan wel als sociale onveiligheid, wordt het creëren of laten voortbestaan van sociale onveiligheid en daarmee aansturen op ontslag een kansloze route voor een kwaadwillende werkgever. Alleen zo kan voorkomen worden dat sociale onveiligheid op de werkvloer via verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond uitweg vindt naar uitplaatsing van de werknemer die slachtoffer is.

---

<sup>267</sup> Zie Advies en aanbevelingen naar aanleiding van het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse Wetenschap – Van papier naar praktijk van de Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek en een uitgewerkt voorstel in het position paper van de Onderwijsbond sector WO&O [https://www.aob.nl/wp-content/uploads/2022/01/AOb\\_position\\_paper\\_on\\_real\\_Recognition\\_and\\_Rewards.pdf](https://www.aob.nl/wp-content/uploads/2022/01/AOb_position_paper_on_real_Recognition_and_Rewards.pdf)

<sup>268</sup> Zie <https://www.scienceguide.nl/2019/02/de-excellentie-van-de-middenmaat-peer-review-in-de-academische-wereld/> en [https://www.researchgate.net/publication/356400884\\_Peer-reviewing\\_geen\\_valide\\_basis\\_voor\\_erkennen\\_en\\_waarderen\\_van\\_onderzoeksprestaties](https://www.researchgate.net/publication/356400884_Peer-reviewing_geen_valide_basis_voor_erkennen_en_waarderen_van_onderzoeksprestaties)

Een verstoorde arbeidsverhouding waar de werkgever in overwegende mate debet aan is, moet worden aangemerkt als sociaal onveilige werkomgeving waarbij herstel van de sociale veiligheid de passende maatregel behoort te zijn en niet het ontslag van een werknemer die slachtoffer en geen dader of overwegende veroorzaker is.

## Literatuur

Alt Mr. dr. H.J.W. (2019) Stellen en bewijzen in het ontslagrecht anno 2019: het speelveld is nog verre van gelijk. *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2019/80

AOb Position paper on real Recognition and Rewards.

[https://www.aob.nl/assets/Nieuws/Downloads/AOb\\_position\\_paper\\_on\\_real\\_Recognition\\_and\\_Rewards.pdf](https://www.aob.nl/assets/Nieuws/Downloads/AOb_position_paper_on_real_Recognition_and_Rewards.pdf)

Baets, A. de (2021). Het verschil tussen vrije meningsuiting en academische vrijheid. *THEMA, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*, 28(3), 12-17.

Baten, Mr. K.W.M. (2022) Het herplaatsingsvereiste in concernverband: afdwingbaarheid en de relatie met het ondernemingsrecht. *TRA* 2022/39

Beerepoot, R., Heuzels, L., Elshout e.a. (2022) Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht; Vanuit het perspectief van de werknemer. I&O Research, Centerdata. Rapport 224 (in opdracht van ministerie SZW) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/11/25/onderzoek-naar-effectuering-van-arbeidsrecht>

Beijk, mr. W.C.P., actueel t/m 30-01-2023 in Lexplicatie:

[https://new.navigator.nl/document/id148ebbef00614d4589a01ebb0b0e50f8?ctx=WKNL\\_CSL\\_1974&tab=tekst](https://new.navigator.nl/document/id148ebbef00614d4589a01ebb0b0e50f8?ctx=WKNL_CSL_1974&tab=tekst) betekenisgeving art.1.6 WHW .

Beltzer, prof. dr. R. en Schmeetz Mr. S. (2017) Herplaatsing binnen het concern. *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2017/02

Bergstra, Jan (2022) Klachten kunnen ook bijdragen aan onveiligheid. *NRC*, 30 december 2022.

Baloyi, GT., 2020, Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in an academic setting', *HTS Theologische Studies/ Theological Studies* 76(2), a5949.

<https://doi.org/10.4102/hts.v76i2.5949> <https://www.ajol.info/index.php/hts/article/view/212768>

Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. (2010). A reliability-generalization study of journal peer reviews: A multilevel meta-analysis of inter-rater reliability and its determinants. *PloS One*, 5(12), e14331.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0014331>

Bornmann, L. (2015). Interrater reliability and convergent validity of F 1000 Prime peer review. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66(12), 2415-2426.

[https://asistdl.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/asi.23334?casa\\_token=4rze69sJAYEAAAAA%3AVQu8K-EZANDsFIJ1sD3m7mF\\_ynu8tBVaGNrSHa2rhUeTI8mJrBCazBTkAJw\\_ihxN3mjjwOAuYhG9WfR](https://asistdl.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/asi.23334?casa_token=4rze69sJAYEAAAAA%3AVQu8K-EZANDsFIJ1sD3m7mF_ynu8tBVaGNrSHa2rhUeTI8mJrBCazBTkAJw_ihxN3mjjwOAuYhG9WfR)

Breetvelt, I. (2021, November 4). De corporate psychopath als toxisch leider in academia.

<https://doi.org/10.31234/osf.io/tnxs7>

Breetvelt (2021) Peer-reviewing geen valide basis voor erkennen en waarderen van onderzoeksprestaties.

[https://www.academia.edu/63104303/Peer\\_reviewing\\_geen\\_valide\\_basis\\_voor\\_erkennen\\_en\\_waarderen\\_van\\_onderzoeksprestaties?from\\_sitemaps=true&version=2](https://www.academia.edu/63104303/Peer_reviewing_geen_valide_basis_voor_erkennen_en_waarderen_van_onderzoeksprestaties?from_sitemaps=true&version=2)

Breetvelt, I. (2022, October 24). Sociale onveiligheid wordt onvoldoende bij de bron aangepakt.

*ScienceGuide*. <https://www.scienceguide.nl/2022/10/sociale-onveiligheid-wordt-onvoldoende-bij-de-bron-aangepakt/>



- Brekel, M.C.J. van den (2022): Obstakels bij klachten over grensoverschrijdend gedrag. *ArbeidsRecht* 2022/48
- Briejer, mr. A.: Ruzie op de werkvloer, over een verstoorde horizontale arbeidsverhouding. *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2020/03
- Brink, G. van den, Scholten, W. & Jansen, T. (red.) (2016) *Goed werk voor academici*. Stichting Beroepseer. [https://beroepseer.nl/goed-werk-voor-academici/#:~:text=Goed%20werk%20voor%20academici%20wijst,voor%20Wetenschappelijk%20Onderzoek%20\(NWO\)](https://beroepseer.nl/goed-werk-voor-academici/#:~:text=Goed%20werk%20voor%20academici%20wijst,voor%20Wetenschappelijk%20Onderzoek%20(NWO))
- Broek-Honingh, N van den, Schel, M. en Vennekens, A. (2020). *Ontwikkeling derde geldstroom en beïnvloeding van wetenschappelijk onderzoek* – Een data- en literatuuronderzoek ter beantwoording van de motie-Westerveld. Den Haag (auteurs:). Rathenau Instituut
- Casualization in Dutch Academia: Testimonials from the margins (2022). <https://www.casualleiden.com/news/casualisation-in-dutch-academia-testimonials-from-the-margins>
- Charbon, mr. P.A.: Verschuiving bewijslast bij seksuele intimidatie. *ArbeidsRecht* 2007/8
- Cleef-Metsaars, M.J. van & Schreurs, S.K. (2021): Vertrouwelijkheid in arbeidsmediation. *ArbeidsRecht* 2021/23
- Damen, E.H. & Schepers, R. (2019) Gordijnen dicht en de deur op slot': een jaar #MeToo in het arbeidsrecht. *ArbeidsRecht* 2019/2
- De Jonge Akademie (2023) *Denkruimte. Een analyse van structurele bedreigingen voor academische vrijheid en integriteit*. Amsterdam, KNAW: <https://www.dejongeakademie.nl/projecten/2132920.aspx?t=Academische-vrijheid-en-wetenschapsfinanciering>
- Dierx, J. & Eijbergen R. van (2023) Toetsingskader #METOO: brengt het #justiceforall? *Ars Aequi*, mei 2023
- Dollekens, Drs. B. & Groot, mr. E.W. de (2019) Arbeidsconflicten, een moeras voor bedrijfsarts en jurist. *TRA* 2019/107
- Echtelt, P. van (2020) Werk, zaligmakend of ziekmakend? De relatie tussen arbeid en gezondheid. TNO, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383.
- Eikelenboom, S. en Smits, H.W.: Universiteit van Amsterdam geeft Netflix belastingadvies vermomd als wetenschappelijk onderzoek. *Follow the Money*, 1 juli 2023
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44. DOI:10.1080/02678370902815673
- Einarsen, S.V., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2020) 'The concept of bullying and harassment at work: the European tradition', in *Bullying and Harassment in the Workplace*, pp.3–53, CRC Press

El Amrani, Manar & Kummeling, Henk (2023) Academische vrijheid verdient een plek in de Grondwet. Wiardi Beckman Stichting; d.d. 12/04/2023. <https://www.wbs.nl/publicaties/academische-vrijheid-verdient-een-plek-de-grondwet>

Ellemers, N., Baaijens, F., Dijstelbloem, e.a. (2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap- Van papier naar praktijk*. KNAW.: <https://www.knaw.nl/nieuws/knaw-advies-over-sociale-veiligheid-de-wetenschap>

Ellemers, N. (2023) Sociale veiligheid: een organisatiepsychologisch perspectief. *Klachtrecht*, 2023, 2.

Essanhaji, Z. (2022) *De (on)mogelijkheid van klachten*. SoFoKles, VU Amsterdam

European Parliament (2023) State of play of academic freedom in the EU Member States Overview of de facto trends and developments.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740231/EPRS\\_STU\(2023\)740231\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740231/EPRS_STU(2023)740231_EN.pdf)

Foesenek, Mr. H.H.M.A. en Ruijsenaars, Mr. M. (2022) Herplaatsing: hoe ver reikt de inspanningsverplichting van de werkgever? *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, nr. 5, juli 2022.

Forsberg, E., Geschwind, L., Levander, S., & Wermke, W. (2022). Peer review in an era of evaluation: Understanding the practice of gatekeeping in academia. Springer Nature.

<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/52451/1/978-3-030-75263-7.pdf>

Forster, N., & Lund, D. W. (2018). Identifying and dealing with functional psychopathic behavior in higher education. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(1), 22-31.

[https://www.researchgate.net/publication/329887520\\_Identifying\\_and\\_dealing\\_with\\_functional\\_psychopathic\\_behavior\\_in\\_higher\\_education](https://www.researchgate.net/publication/329887520_Identifying_and_dealing_with_functional_psychopathic_behavior_in_higher_education)

Fruchtl, Josef (2019) De excellentie van de middelmaat: peer review in de academische wereld. 13 februari 2019 Scienceguide <https://www.scienceguide.nl/2019/02/de-excellentie-van-de-middenmaat-peer-review-in-de-academische-wereld/>

Gerwing, T. G., Allen Gerwing, A. M., Avery-Gomm, S., Choi, C. Y., Clements, J. C., & Rash, J. A. (2020). Quantifying professionalism in peer review. *Research integrity and peer review*, 5(1), 1-8.

<https://researchintegrityjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s41073-020-00096-x>

Gestel, R.A.J. van (2021) Wettelijke bescherming van de academische vrijheid? *RegelMaat* 2021/04

Gestel, R.A.J. van (2023) Wie beschermt de academische vrijheid? *RegelMaat* 2023 (38) 2

Goodwin, M. J. (2022). Is Academic Freedom Under Threat?. <https://kar.kent.ac.uk/93251/b>

Govaert, Mr. M.: Seksuele intimidatie: een juridisch mijnenveld. *TRA* 2017/24

Groen, J. (2017). *Academische vrijheid: een juridische verkenning*. Academisch proefschrift EUR.: <https://repub.eur.nl/pub/95506/>

Hallé, S. (2021). Computer simulations of scientific peer reviewing. *IEEE Access*, 9, 111595-111607. doi:10.1109/ACCESS.2021.3103837 <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9509528>

Hamilton, N. W. (1997). Peer Review: The Linchpin of Academic Freedom and Tenure. *Academe*, 83(3), 15-19.

Heuvel, S.G. van den (TNO), Thor, J.A.F. van (CBS), Fernandez Beiro, L. (CBS), Dam, L.M.C. van (TNO), Dirven, H.J. (CBS) (2021) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden in vogelvlucht*. TNO, CBS,

Ministerie SZW <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2021-resultaten-in-voegvlucht/>

Heuvel, S.G. van den, Vroome, E.M.M. de, Gerritsma, T.C. (2023) *Arbobalans 2022 Een beknopte update van de Arbobalans 2020*, TNO Leiden. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2023/04/Arbobalans-2022.pdf>

Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Munoz-Najar Galvez, S., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020). The diversity–innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17), 9284-9291.  
[https://web.archive.org/web/20200810060311id\\_/https://www.pnas.org/content/pnas/117/17/9284.full.pdf](https://web.archive.org/web/20200810060311id_/https://www.pnas.org/content/pnas/117/17/9284.full.pdf)

Houtman, I. L. D., Kraan, K. O., Rosenkrantz, N., Bouwens, L., van den Bergh, R., Venema, A., ... & Hummel, L. (2020). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out*: Eindrapport. TNO

Inspectie SZW (2016) Informatieblad Ongewenste omgangsvormen  
<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/brochures/2016/07/15/ongewenste-omgangsvormen>

Inspectie SZW (2020) *BasisInspectieModule Intern ongewenst gedrag*.

Inspectie van het Onderwijs, Ministerie OCW (2023): *Verwarring in veelvoud; De juridische organisatie van instellingen voor hoger onderwijs*.  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/06/13/rapport-verwarring-in-veelvoud-de-juridische-organisatie-van-instellingen-voor-hoger-onderwijs>

ingezonden brief Ukrant van 12 wetenschappers ‘Er is een plekje voor Susanne Täuber aan de RUG: bij gender studies’. 22 maart 2023. <https://ukrant.nl/er-is-een-plekje-voor-susanne-tauber-aan-de-rug-bij-gender-studies/>

Jansen, Y., Scholz, N., Tuinier, R. en Täuber, S. (11 mei 2022). Professorale pestkoppen; Grensoverschrijdend gedrag in de wetenschap. *De Groene Amsterdammer*.  
<https://www.groene.nl/artikel/professorale-pestkoppen>

Jirschitzka, J., Oeberst, A., Göllner, R., & Cress, U. (2017). Inter-rater reliability and validity of peer reviews in an interdisciplinary field. *Scientometrics*, 113(2), 1059-1092.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-017-2516-6>

Kalter, M., Katalien Bollen en Martin Euwema (2021) Mediation bij hiërarchische arbeidsconflicten: de invloed van macht. *Tijdschrift Conflictmanagement* 2021/12

Keashly, L. (2021). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. *Special topics and particular occupations, professions and sectors*, 221-297

Kempen, Mr. M. van: Kroniek: De g-grond, waar komen wij vandaan, waar zijn wij, waar gaan wij naartoe? *Tijdschrift voor Ontslagrecht* 2020/03

Kersten, A. (23 mei 2023). ‘Zwijgcontract’ smoort kritische stem docenten. *Onderwijsblad AOB*.  
<https://www.aob.nl/nieuws/zwijgcontract-smoort-kritische-stem-docenten/>

Klosse, prof. Dr. S. & Vonk, prof. Dr. G.J. (2022) *Hoofdzaken sociale zekerheidsrecht*, 6e druk Boomjuridisch. Hoofdstuk 4 Ziekte.

KNAW (2021). *Academische vrijheid in Nederland – een begripsanalyse en richtsnoer*. Amsterdam, KNAW. <https://www.know.nl/publicaties/academische-vrijheid-nederland>

- Koch, T., & Geiss, S. (2019). Wie zuverlässig ist das Peer-Review-Verfahren? Eine Untersuchung der Interrater-Reliabilität von Reviewern auf DGPUK-Tagungen. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2612122>
- Koier, E., Meulen B. van der, Horlings, E. en Belder, R., (2016) *Chinese borden – Financiële stromen en prioriteringsbeleid in het Nederlandse universitaire onderzoek*. Den Haag, Rathenau Instituut . [https://pure.knaw.nl/ws/portalfiles/portal/1875023/Chinese\\_Borden.pdf](https://pure.knaw.nl/ws/portalfiles/portal/1875023/Chinese_Borden.pdf)
- Kozlowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R., & Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2), e2113067119. [https://web.archive.org/web/20200810060311id\\_/https://www.pnas.org/content/pnas/117/17/9284.full.pdf](https://web.archive.org/web/20200810060311id_/https://www.pnas.org/content/pnas/117/17/9284.full.pdf)
- Kruit, Mr. dr. P. en Sap, mr. J. (2018) De herplaatsingsplicht in de praktijk. *Tijdschrift voor Ontslagrecht*, Aflevering 2, 2018.
- Kuiper, drs. A. (2021) Interne onderzoeken naar klachten over ongewenste omgangsvormen: tijd voor regulering en professionalisering. *Tijdschrift voor Compliance*, 4, 211-218.
- Kwikkers, Mr. P.C. (2015) *Tekst, toelichtend commentaar en index WHW en experimentenwet vooropleidingseisen, selectie en collegegeldheffing*. SDU uitgevers, Den Haag. Editie 2015
- Laat, I.J. de (2020) Vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding. *ArbeidsRecht* 2020/32
- Laat, I.J. de (2022) Vrijheid van meningsuiting in de arbeidsverhouding: een update. *ArbeidsRecht* 2023/4
- Laat, P. de (2009) *De auteursrechtelijke positie van universitair wetenschappelijk personeel*. Masterscriptie Nederlands recht, Radboud universiteit Nijmegen.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. [https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13594329608414853?casa\\_token=CrOP1723ltMAAA:AA:hBiFBndpUiXOsWxNevIEz5P\\_2CAruwdaH2\\_RGvv0SHmtamNEXRzbWkhFroEK7-OkNJOLoZuS1o2hTA](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13594329608414853?casa_token=CrOP1723ltMAAA:AA:hBiFBndpUiXOsWxNevIEz5P_2CAruwdaH2_RGvv0SHmtamNEXRzbWkhFroEK7-OkNJOLoZuS1o2hTA)
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European Academia*, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261. Results from the largest European survey on gender-based violence in academia - UniSAFE (unisafe-gbv.eu)
- KNAW; NFU; NWO; TO2-federatie; Vereniging Hogescholen; VSNU (2018): *Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit*. DANS. <https://doi.org/10.17026/dans-2cj-nvwu>
- Lunteren, F. van (2020) Academische vrijheid en het universitair grootbedrijf. In: K. van Berkel & C. van Bruggen, *Academische vrijheid. Geschiedenis en actualiteit* (Amsterdam: Boom 2020), pp. 87-115
- Maats, D.: De schuldvraag bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde Arbeidsverhouding. *ArbeidsRecht* 2018/19
- Marsh, H. W., Jayasinghe, U. W., & Bond, N. W. (2008). Improving the peer-review process for grant applications: reliability, validity, bias, and generalizability. *American psychologist*, 63(3), 160.

Mathieu, C., Hare, R. D., Jones, D. N., Babiak, P., & Neumann, C. S. (2012, July 9). Factor Structure of the B-Scan 360: A Measure of Corporate Psychopathy. *Psychological Assessment*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0029262

Memorie van Toelichting Wet werk en zekerheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, nr. 3

Michiels, F., & Schlössels, R. (2008). Ernstige gebreken in NWO-subsidieprocedure: Tijd voor verandering! *Nederlands Juristenblad*, 83(15), 888-889.

Ministerie OCW *Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap*.

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-fcd6dcb389dae70bfc3f39317ee1cf2672b302ba/pdf>

Mol, M. (2012) Burn-out en psychosociale werkbelasting *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2012 (28) 2.

Mutlu, Mr.C.: Driehonderd keer ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding. *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2019, nummer 3

Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). *Harassment in Dutch academia*. Commissioned by The Dutch Network of Women Professors (LNVH). <https://www.lnvh.nl/a-3078/harassment-in-dutch-academia-exploring-manifestations-facilitating-factors-effects-and-solutions>.

Neyens, I., Baillien, E., De Witte, H., & Notelaers, G. (2007). Pesten op het werk: risicofactoren in werk en organisatie: Kwantitatieve studie van taak-en teamfactoren en organisatorische risicofactoren voor pesten op het werk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(4).

Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human resource management review*, 27(3), 521-535.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482217300013?casa\\_token=IK685kxZm6UAAAA:Gc0QCvqPU4OPxJS3Tmblco99VBpImna\\_RNYmi6nQqMOL9NzT-rfDwhxS6dsaQtNptLZtRMmG6VY](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482217300013?casa_token=IK685kxZm6UAAAA:Gc0QCvqPU4OPxJS3Tmblco99VBpImna_RNYmi6nQqMOL9NzT-rfDwhxS6dsaQtNptLZtRMmG6VY)

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and violent behavior*, 42, 71-83.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178917301611>

NVAB Richtlijn conflicten in de werksituatie (2019) [https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL\\_Conflicten\\_in\\_de\\_werksituatie\\_2019.pdf](https://nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/RL_Conflicten_in_de_werksituatie_2019.pdf)

Paltridge, B. (2017). *The discourse of peer review; Reviewing submissions to academic journals*. London: Macmillan Publishers Ltd.

<http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/24826/1/113.pdf>

Peters, prof. mr. dr. S.S.M.: G-grond gegrond? De verstoorde arbeidsverhouding als ventiel van het nieuwe ontslagrecht. *Arbeidsrecht Updates* 2016

Proctor, D. M., Dada, N., Serquiña, A., & Willett, J. L. (2023). Problems with Peer Review Shine a Light on Gaps in Scientific Training. *Mbio*, e03183-22.

<https://journals.asm.org/doi/epub/10.1128/mbio.03183-22>

Raat, C. (2023) Klachtbehandeling over grensoverschrijdend gedrag. *Klachtrecht*, 2023, 2

Raat, C. en Herfs, P. (2023): Kafka revisited; Schuldpresumptie in onderzoek. *Klachtrecht* 2023, 2

Rennie, D. (2016). Let's make peer review scientific. *Nature*, 535(7610), 31-33.

<https://www.nature.com/articles/535031a>

Ribeiro, N., Semedo, A. S., Gomes, D., Bernardino, R., & Singh, S. (2022). The effect of workplace bullying on burnout: The mediating role of affective well-being. *Management Research Review*, 45(6), 824-840.

Ronner, S., Bastiaanssen, M., Siegert, H., Wielaard, P. (2007) *Pesten*.

<https://www.arbokennisnet.nl/kennisdossiers/psa/pesten/>

Ross-Hellauer, T. (2017). What is open peer review? A systematic review. *F1000Research*, 6.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5437951/>

Rijlaarsdam, mr. ir. A. (2001) De overdracht van het auteursrecht van wetenschappers aan universiteiten op grond van de CAO Nederlandse universiteiten is onverbindend wegens strijd met het IVESCR. *TAR* 2001/december.

Sagel, Prof.dr. S. F. (2014) *Werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules*. Oratie Universiteit Leiden, 5 september 2014.

<https://scholarlypublications.universiteitleiden.nl/access/item%3A3140345/view>

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495.

Smith, N. & Fredricks-Lowman, I. (2020) Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education, *International Journal of Leadership in Education*, 23:5, 538-551, DOI: 10.1080/13603124.2019.1591512

[https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13603124.2019.1591512?casa\\_token=dBi-8dQ8Eg8AAAAA:cAHVknkldi5DeMqf97H7OoulkNxaWwLlNZzuDW3FEf47jQIs4cRWE0ioWPLivsAb4kvpdnRL\\_MMVQ](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13603124.2019.1591512?casa_token=dBi-8dQ8Eg8AAAAA:cAHVknkldi5DeMqf97H7OoulkNxaWwLlNZzuDW3FEf47jQIs4cRWE0ioWPLivsAb4kvpdnRL_MMVQ)

Soest, A. van (2023) Integriteitshoogleraar Rob van Eijbergen: onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag zijn 'ondeugdelijk' - *Follow the Money*, 04-09-2023

Spoor, mr. J.H. Verkade, mr. D.W.F., Visser, mr. D.J.G. (2019) 2.13 Hoogleraren en andere universitaire onderzoekers. Auteursrecht (R&P nr. IE2) 2019/2.13

STECR Werkwijzer arbeidsconflicten (versie 7 2022) [https://www.stecr.nl/default.asp?page\\_id=188](https://www.stecr.nl/default.asp?page_id=188)

Stichting van de Arbeid *Handreiking psychosociale arbeidsbelasting* <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2015/handreiking-psa-tno-2015.pdf>

Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale. University of Maryland, College Park. <https://api.drum.lib.umd.edu/server/api/core/bitstreams/34c0937f-a731-495d-9876-c3d5d3a86c2d/content>

Schreurs, S.: De STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten , geactualiseerd en uitgebreid. *Tijdschrift Conflicthantering* 2022/83

Stoker, J., Stolker, C., Waaldijk, B. (2023) *Krachtig en kwetsbaar; Academische vrijheid in de praktijk*. Onderzoeksrapport, aanbevelingen en beschouwing naar aanleiding van een klokkenluidersmelding aan de Universiteit van Amsterdam.



<https://www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2023/06/commissie-stolker-geen-institutionele-misstand-academische-vrijheid-wel-actief-bewaken.html>

Stouthart G. (2019) Arbeidsconflicten en mediation. *ArbeidsRecht* 2019/30

Svensson, J., & van Genugten, M. (2013). Retaliation against reporters of unequal treatment: Failing employee protection in The Netherlands. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(2), 129-143.

Täuber, S. & Loyens, K. (2023) Het melden van ongewenst gedrag op universiteiten - Waarom is dit zo moeilijk en wat moet er anders? *Tijdschrift voor Klachtrecht*, 02

Täuber, S., Loyens, K., Oertelt-Prigione, S., & Kubbe, I. (2022). Harassment as a consequence and cause of inequality in academia: A narrative review. *EClinicalMedicine*, 49, 101486.

[https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370\(22\)00216-4/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370(22)00216-4/fulltext)

Täuber, S., & Mahmoudi, M. (2022). How bullying becomes a career tool. *Nature Human Behaviour*, 6(4), 475-475.

[https://www.researchgate.net/publication/358433526\\_How\\_bullying\\_becomes\\_a\\_career\\_tool](https://www.researchgate.net/publication/358433526_How_bullying_becomes_a_career_tool)

Teplitskiy, M., Acuna, D., Elamrani-Raoult, A., Körding, K., & Evans, J. (2018). The sociology of scientific validity: How professional networks shape judgement in peer review. *Research Policy*, 47(9), 1825-1841.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733318301598?casa\\_token=5\\_bjJumnDV8A AAAA:ZenXNyc01YW-U1pp-fRX3 - bsA4pt8YL-ml\\_fQja1OMuywNMwYWzMYOR5PsqBeCMENsUdTvBPo](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733318301598?casa_token=5_bjJumnDV8A AAAA:ZenXNyc01YW-U1pp-fRX3 - bsA4pt8YL-ml_fQja1OMuywNMwYWzMYOR5PsqBeCMENsUdTvBPo)

Tight, M. (2023). Bullying in higher education: an endemic problem?. *Tertiary Education and Management*, 1-15. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11233-023-09124-z>

Timbermont, E. (2021). Het gebruik van opeenvolgende tijdelijke arbeidsrelaties in het universitair onderwijs: doorstaan de Nederlandse en de Vlaamse aanpak de toets aan de Europese regelgeving?. *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 1, 33-56.

Tijdink, J. K., Bouter, L. M., Veldkamp, C. L., van de Ven, P. M., Wicherts, J. M., & Smulders, Y. M. (2016). Personality traits are associated with research misbehavior in Dutch scientists: a cross-sectional study. *PLoS one*, 11(9), e0163251. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27684371/>

Totta (in opdracht van FNV en VAWO). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten* (mei 2019). <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onvei>

Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 29 240, nr. 131 (brief minister OCW over Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid)

Vandekerckhove, W., & Phillips, A. (2019). Whistleblowing as a protracted process: A study of UK whistleblower journeys. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 201-219. [https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/26341/1/17969%20VANDEKERCKHOVE\\_Whistleblowing\\_as\\_a\\_Protracted\\_Process\\_2017.pdf](https://eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/26341/1/17969%20VANDEKERCKHOVE_Whistleblowing_as_a_Protracted_Process_2017.pdf)

Valk, L. J. M., & van der. (2008). *Bezwaar en beroep in de praktijk van NWO: Een empirische verkenning naar de oordeelsprocessen binnen NWO*. Den Haag, Boom Juridische uitgevers.

Vega, J. (2020) Academische vrijheid? Negatieve en positieve vrijheid en de fuik van het neoliberale werken. In Van Berkel, K., & van Bruggen, C. (2020). *Academische vrijheid: geschiedenis en actualiteit*. Boom.

Veldhuis, P. en Marée K. (2023) RUG-wetenschappers: kritische docent die ontslag kreeg kan bij ons terecht. *NRC*, 23 maart 2023

Verhulp, prof. E.: Opzegging door werkgever. *Tekst & Commentaar BW*, commentaar op art. 7:669 BW. Actueel t/m 01/07/2023

Verspagen, mr. drs. M.A.M.M.(2004) Arbeidsongeschikt vanwege een arbeidsconflict: aan de goden overgeleverd! *ArbeidsRecht* 2004/33.

Visser, S., Moons, S., Steemers R. (2021) Toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o. PwC <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/02/15/bijlage-3-rapport-toereikendheid-doelmatigheid-en-kostentoerekening-in-het-mbo-hbo-en-wo-o>

Volmer, N.D.& Schwartz, D. (2023) Getuige X — de waarde van de anonieme verklaring in het arbeidsrecht. *ArbeidsRecht* 2023/30

Vries, M. de (2023) *Hoe vilein is de deugindustrie?* Uitgeverij Blauwburgwal, Amsterdam.

Arbeidsrecht. Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond na publicatie boek werknemers; recht op vrijheid van meningsuiting. NJ 2023/86 HR 07-10-2022, ECLI:NL:HR:2022:1402, m.nt. E. Verhulp

Young Academy Groningen (2021). Harassment at the University of Groningen. <https://www.rug.nl/research/young-academy/files/yag-report-harassment-at-the-ug.pdf>

## Bijlage 1 Schema jurisprudentie

Jurisprudentie g-grond in universitaire context (selectie op: ontslag EN universiteit EN “verstoorde arbeidsverhouding”)

(<https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/resultaat?zoekterm=ontslag%20universiteit,verstoorde%20arbeidsverhouding&inhoudsindicatie=zt0,zt0&sort=PublicatieDatumDesc&publicatiestatus=ps1> )

| <i>uitspraak</i>                                | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>   | <i>Sociale onveiligheid</i>   | <i>Herstelinspanning</i> | <i>ziekte</i> | <i>Verwijtbaarheid</i>  | <i>Toewijzing ontbinding</i>                                    | <i>Billijke vergoeding</i>  |
|---|---|---|--------------------------|---------------|---|---|-----------------------------|
| ECLI:NL:RBMAA:2002:AF1557<br>Zaaknr. AWB 00/923 | Ontslag <b>UD/medisch specialist</b> , faculteit geneeskunde UM, vanwege opzeggen vertrouwen door arts-assistenten en meerderheid andere stafleden. Ontslaggrond is verstoorde arbeidsverhouding.   |   |                          |               | Nalatigheid in besluit over schadevergoeding door werkgever                     | Gegronde verklaring bezwaar; opdracht tot herbesluit op bezwaar |                             |
| ECLI:NL:CRVB:2003:AQ3305                        | Ontslag <b>bedrijfsarts</b> door Universiteit Utrecht op grond van artikel 12.8, eerste lid, van de cao-NU verstoorde arbeidsverhouding Vanwege plichtsverzuim inzake P1-keuringen is verstoorde arbeidsverhouding binnen tot zelfstandige eenheid omgevormde Arbo- en Milieudienst (r.o. 3.5.2). |   |                          |               |   |   |                             |
| ECLI:NL:CRVB:2007:AZ8746                        | Ontslag <b>docente</b> RUG wegens onenigheid over beoordeling, waarna 2 onderzoeken zijn uitgevoerd alvorens ontslagbesluit. Vanwege verstoorde arbeidsverhouding met leidinggevende en anderen 4.4 artikel 12.8. van de CAO  | Betrokkene eist vergaande personele en disciplinaire maatregelen jegens degenen die naar haar mening tegen haar samenspannen en haar willen wegpesten r.o.2 en 4.3<br>Geen ziekmakende omstandigheden r.o.4.6 |                          |               | Aandeel CvB (leidinggevende) in conflict, geen aanleiding tot hogere vergoeding | Herbevestiging ongegrond verklaring beroep tegen ontslag        | schadevergoeding (€ 24.897) |

| <i>uitspraak</i>          | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>  | <i>Sociale onveiligheid</i> | <i>Herstelinspanning</i>   | <i>ziekte</i> | <i>Verwijtbaarheid</i>   | <i>Toewijzing ontbinding</i>   | <i>Billijke vergoeding</i> |
|---------------------------|--|-----------------------------|--|---------------|--|--|----------------------------|
| ECLI:NL:CRVB:2010:BL6141  | Geen grond voor onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding (r.o.5.1) bij samenwerkingsproblemen tussen <b>uhd</b> en hgl. die TU als appellant claimt op basis van artikel 8.4 van de CAO NU   |                             |  |               |  | Afwijzing door rechter en vervolgens CRvB                                  |                            |
| ECLI:NL:CRVB:2010:BO6487  | Ontslag <b>uhd</b> UvA-FMG vanwege verstoorde arbeidsverhouding en impasse (art.8:4 1 <sup>e</sup> lid cao-nu)   |                             |  |               | Geen overwegende verwijtbaarheid werkgever   | Bevestiging ongegrond verklaring beroep tegen ontslag                      |                            |
| ECLI:NL:CRVB:2010:BM2346  | CRvB gaat niet mee in ontslag <b>projectmanager facilitaire dienst</b> UT vanwege conflict dat na goede beoordelingen en bevordering na reorganisatie is; volgens leidinggevende is een onwerkbaar situatie  |                             |  |               |  | Herroeping in beroep aangevallen uitspraak                                 |                            |
| ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567  | Ontslag <b>wp-lid</b> UvA FMG wegens onwerkbaar situatie door diepgaand meningsverschil met leidinggevendenden binnen afd.psychologie. Ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding   |                             | Mediation zonder succes  |               |  | Voorzieningen rechter ziet geen aanknopingspunt voor herstel dienstverband |                            |
| ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604 | Ontslag <b>oogarts</b> op grond van verstoorde arbeidsverhouding (artikel 12.12, eerste lid, van de CAO UMC) wegens zich niet voegen naar aanwijzingen afdelingshoofd. Escalatie n.a.v. een voor afdelingshoofd beschadigend artikel sturen aan RvB. |                             | Mediationstraject Lgeen verdere poging om verhouding te normaliseren |               | Kritiek niet voorzienbaar na positief jaargesprek en aan kritiek direct ontslagvoorstel verbonden; overwegende verwijtbaarheid 75% werkgever | Beroep tegen ontslag ongegrond   | € 73.895                   |

| <i>uitspraak</i>   | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>   | <i>Sociale onveiligheid</i>   | <i>Herstelinspanning</i>   | <i>ziekte</i>                              | <i>Verwijtbaarheid</i>  | <i>Toewijzing ontbinding</i>                          | <i>Billijke vergoeding</i> |
|--|---|---|--|--|---|---|----------------------------|
| ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237   | Ontslag <b>senior wetenschappelijk medewerker</b> UMC vanwege vertrouwensbreuk (artikel 12.12 van de CAO UMC) over verplaatsing onderzoeksopdracht: gebrek aan loyaliteit   | Betrokkene heeft aandacht gevraagd voor promovendi die zich door (co)promotor belemmerd voelen (1.3), waarna buitengewoon verlof en mediation volgen vanwege verstoorde arbeidsverhouding.                                | Mediation zonder resultaat.<br>Geen herstelinspanning vereist vanwege ernst van vertrouwensbreuk door verplaatsing onderzoeksopdracht  |  | RvB niet verwijtbaar inzake impasse                               | Bevestiging ongegrond verklaring beroep tegen ontslag |                            |
| ECLI:NL:RBDHA:2017:9072  | <b>Uhd1</b> rechtenfaculteit Universiteit Leiden ontslagen wegens verstoorde arbeidsverhouding, vanwege beschuldigingen aan het adres van leidinggevenden (waarvoor non-actief stelling) en subsidiair vanwege ongeschiktheid (1.11). Beoordeling houdt procedureel geen stand (2.3.2). | Eiseres meent door leidinggevenden aangevallen en ondermijnd te zijn, gemotiveerd door racisme (3.2). onveilige werksituatie (3.3 en 3.4 en 6.3) Onveilige werksituatie doet niet af aan redenen voor non-actief stelling | Resultaat- en ontwikkelgesprek niet tijdig gehouden en daardoor onvoldoende gelegenheid voor verbetering in houding en gedrag (2.3.2). en geen compensatie van negatieve met positieve beoordelingsaspecten. beëindigingsovereenkomst en mediation niet van de grond gekomen. Coaching | arbeidsongeschikt door psychische klachten | Aandeel in verwijtbaarheid even groot voor werknemer en werkgever | Beroep tegen ontslag ongegrond                        | nee                        |
| ECLI:NL:CRVB:2018:1928   | Ontslag <b>projectleider</b> UU vanwege verstoorde arbeidsrelatie met leidinggevende  |   | Mediation resulterend in vaststellingsovereenkomst   | Ziekte en reïntegratie                     |   | Bevestiging ontslagverlening                          |                            |
| ECLI:NL:RBDHA:2016:7533<br>Vervolg in<br>ECLI:NL:CRVB:2017:2947 <sup>269</sup> | Ontslag <b>hgl</b> door TUDelft artikel 8.4, eerste lid, van de cao-NU na onderzoek wegens vertrouwensbreuk r.o.1.8 en duurzaam onherstelbaar,  | 5.9 onheuse gedragingen blijkens onderzoeksrapport Bereschot (1.4) onvoldoende onderbouwd.  | Geen herstelinspanning (2.1)<br>Mediation heeft niet geresulteerd in   |  | Bezwarencie adviseert herroeping ontslagbesluit vanwege aandeel   | Herroeping ontslagbesluit                             | € 70.977                   |

<sup>269</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/capra-advocaten/ontslag-bij-verstoorde-verhoudingen>

| <i>uitspraak</i>        | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>  | <i>Sociale onveiligheid</i>   | <i>Herstelinspanning</i>                                 | <i>ziekte</i>  | <i>Verwijtbaarheid</i>                                    | <i>Toewijzing ontbinding</i>                                       | <i>Billijke vergoeding</i> |
|-------------------------|--|---|--|--|---|--|----------------------------|
|                         | berust op onvoldoende feitelijke grondslag (7).  |   | beeindigingsovereenkomst                                 |  | TUDeft 51-65% in voortbestaan van conflict                |  |                            |
| ECLI:NL:CRVB:2017:2947  | Gedragsfeiten als grondslag voor ontslag <b>hgl</b> door TUDeft (artikel 8.4, eerste lid, van de cao-NU) zijn merendeels niet komen vast te staan.   | Verwijt aan hgl. problemen in samenwerking, omgang met promovendi, gebruik lab.faciliteiten, in discrediet brengen van TUDeft en haar werknemers volgens rapport Bereschot (1.6) als reden voor ontslag van hgl op grond van vertrouwensbreuk |  |  |   | Herroeping ontslagbesluit herbevestigd (vanwege herplaatsbaarheid) |                            |
| ECLI:NL:RBGEL:2019:5224 | Stichting Wageningen Research ontslaat <b>expertisegroep</b> vanwege disfunctioneren als leidinggevende en secundair verstoorde arbeidsverhouding  | 5.10 overlegde verklaringen van collegae en gezamenlijke verklaring van team<br>5.16 nadelige herziening verslagen functioneringsgesprekken   | Coachingstraject afgebroken; algeheel communicatieverbod |  | Ernstige verwijtbaarheid werkgever; slecht werkgeverschap | Geen d-grond<br>Toewijzing g-grond                                 | €100.000                   |
| ECLI:NL:RBGEL:2020:85   | Radboud UMC verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst met <b>revalidatiearts</b> op e-grond en subsidair op g-grond, vanwege niet nakomen van afspraken over nevenwerkzaamheden met eventueel belangenverstremgeling en wegens vertrouwensbreuk. |   |  |  |   | Afwijzing g ontbindingsverzoek                                     |                            |
| ECLI:NL:GHDHA:2021:2649 | <b>Uhd</b> van EUR ontslagen op g-grond vanwege veelvuldige conflicten met leidinggevende (5.2)  | Incident van bedreiging uhds door psychotische student  | Mediation herhaaldelijk vergeefs en mobiliteitstraject   | Uhd langdurig ziek na incident; conflicten over reïntegratieproces |   | Bevestiging toewijzing ontbindingsverzoek                          |                            |

| <i>uitspraak</i>                                  | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>  | <i>Sociale onveiligheid</i>  | <i>Herstelinspanning</i>   | <i>ziekte</i>                           | <i>Verwijtbaarheid</i>  | <i>Toewijzing ontbinding</i>  | <i>Billijke vergoeding</i> |
|---|--|--|--|---|---|---|----------------------------|
|   |  |  |  | waaronder arbeidsdes kundige rapportage |   |   |                            |
| ECLI:NL:RBOVE:2021:4064                           | Universiteit Twente verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst met <b>controller 3</b> subsidiair vanwege verstoorde arbeidsverhouding i.v.m. andere functie na reorganisatie <sup>270</sup> ..   | 2.27 Tendentiekus ingezet draagvlak-onderzoek<br>3.1.4 laster: collegae zouden niet meer met werknemer willen samenwerken<br>4.6.2 voorwenden van vertrouwensbreuk           |  |   |   | Kantonrechter gaat niet mee in verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond: geen ontbinding |                            |
| ECLI:NL:RBROT:2021:10164                          | EUR ontslaat <b>associate professor</b> vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Conflict met leidinggevende; beschuldigingen door werknemer aanleiding   | 4.2.1 Beschuldiging leidinggevende van discriminatie, pesten, stress als oorzaak van miskramen.<br>2.23 formele klacht van leidinggevende over beschuldigingen van werknemer | Gesprekken en mediation zonder resultaat; waarschuwingen gegeven | Werkhervatting na ziekte                | 5.7.1 en 5.7.5 en 5.7.6 en 5.7.7 Discriminatie en pesten niet gegronnd bevonden EUR is niet ernstig verwijtbaar | g-grond vanwege onwerkbare situatie en onoplosbaar arbeidsconflict                            | geen                       |
| ECLI:NL:CRVB:2021:2742<br>ECLI:NL:RBOBR:2021:2858 | TU/e beschuldigt <b>werknemer</b> met ASS van ernstige plichtsverzuimen waarop disciplinair ontslag is gevolgd. CvB gebruikt plichtsverzuimen als grond voor verstoorde arbeidsverhouding. Maar verstoorde arbeidsverhouding niet deugdelijk onderbouwd. |  | Geen verbeterkansen geboden.                                     |   |   | Herroeping ontslagbesluit   |                            |
| ECLI:NL:GHDHA:2022:671                            | Erasmus UMC ontslaat <b>promotie-onderzoeker</b> vanwege conflict met, promotiebegeleider alsmede  | 4.5 Aantasting WI<br>4.7 Discriminatie door financier<br>4.8 Uitsluiting van onderzoek   | Mediation mislukt Maar veel verbeteringsinspanning               | ziekmelding                             | Geen verwijtbaarheid werkgever  | g-grond vanwege verstoorde arbeidsverho   | geen                       |

<sup>270</sup> <https://www.utoday.nl/news/70566/ut-vangt-bot-bij-rechter-medewerkster-terug-in-dienst>



| <i>uitspraak</i>                       | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>   | <i>Sociale onveiligheid</i>   | <i>Herstelinspanning</i>                      | <i>ziekte</i>   | <i>Verwijtbaarheid</i>   | <i>Toewijzing ontbinding</i>  | <i>Billijke vergoeding</i> |
|--|---|---|---|---|--|---|----------------------------|
|  | financier n.a.v. klacht over vermeende WI-schending in de vorm van gebruik onderzoeksprotocol (vertrouwensbreuk); on gepaste communicatie   |   |   |   |  | uding en vertrouwensbreuk resulterend in onwerkbaar situatie  |                            |
| ECLI:NL:RBAMS:2022:3228 <sup>271</sup> | UvA (FMG) ontslaat <b>hoogleraar</b> vanwege onderzoek n.a.v. conflictmelding bij ombudsfunctionaris  | Uit onderzoek bleek dat hgl. onhaalbare norm stelde en denigrerend en intimiderend was jegens ondergeschikten, kortom: creeren van onveilig werkklimaat | Werknemer is geen verbetertraject geboden;    | Ziek- en herstelmelding   | e-grond niet toegewezen vanwege niet verwijtbaarheid werknemer UvA ernstig verwijtbaar voor verstoorde arbeidsverhouding | g-grond vanwege creëren van onveilig werkklimaat door hgl.  | €85.000                    |
| ECLI:NL:RBAMS:2022:7816                | Oncampus Amsterdam BV ontslaat <b>tutor</b> of English n.a.v..onderzoek naar gedrag tutor primair vanwege e-grond en subsidiair vanwege g-grond                                       | klacht van student over discriminerende correctie tutor is geheimhouding opgelegd over onderzoek. Tutor is beëindigingsovereenkomst voorgesteld         | Mislukken vaststellingsovereenkomst mediation | Ziekmelding gevolgd door mediationadvies van bedrijfsarts wegens ziekte & arbeidsconflict | Geen verwijtbaarheid Oncampus Amsterdam Werknemer is escalatie verwijtbaar   | Toewijzing ontbindingsverzoek g-grond omdat partijen het eens zijn over verstoorde arbeidsverhouding. | geen                       |
| ECLI:NL:RBNNE:2023:854 <sup>272</sup>  | RUG ontslaat <b>universitair hoofddocent</b> n.a.v. conflict over bevordering en vervolgens over kritisch artikel over loopbaanbeleid vrouwelijke academici dat hen juist tegenwerkt. | Werknemer beschuldigt leidinggevende van discriminatie en voelde zich onveilig  | Mediation en coaching                         | Ziekmelding waarna reïntegratie; mediation mislukt  | Verstoorde arbeidsverhouding na publicatie voor aanzienlijk deel de RUG verwijtbaar aan                                  | g-grond vanwege verstoorde arbeidsverhouding; onherstelbare vertrouwensbreuk en                       |                            |

<sup>271</sup> Zie Folia-artikel over de casus Besnier: <https://www.folia.nl/actueel/156044/ontslagen-uva-antropoloog-krijgt-totale-vergoeding-van-130000-euro>

<sup>272</sup> Zie U-krant artikel over de casus Täuber: <https://ukrant.nl/protestacties-tegen-dreigend-ontslag-expert-sociale-veiligheid-susanne-tauber/#:~:text=De%20RUG%20mag%20expert%20sociale,vonnis%20van%20de%20rechter%20bekend.>

| <i>uitspraak</i>               | <i>Aanleiding arbeidsconflict</i>  | <i>Sociale onveiligheid</i>  | <i>Herstelinspanning</i>   | <i>ziekte</i>   | <i>Verwijtbaarheid</i>  | <i>Toewijzing ontbinding</i>  | <i>Billijke vergoeding</i> |
|--------------------------------|--|--|--|---|---|---|----------------------------|
|                                |  |  |  |   |   | onwerkbaar<br>situatie  |                            |
| ECLI:NL:GHAMS:2023:2526        | <b>Uhd</b> tevens bijzonder hgl EUR wil gewoon hoogleraar worden en doet zijn beklag bij bestuur over onderwijs van hgl. die benoemd is op positie waarvoor hij zelf is afgewezen.<br>r.o. 3.22 decaan besluit tot ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege ernstig verstoorde arbeidsverhouding | Klacht van uhd over pestgedrag van decaan (r.o.3.21)   | r.o.3.23 Uhd verzocht (via advocaat) om mediation<br>Kantonrechter mist herstelinspanning van werkgever EUR. | r.o. ziekmelding waarna direct ontbinding sverzoek arbeidsovereenkomst volgt. | r.o.4.11 en 4.12 onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding mede gevolg van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van EUR. R.o. 4.15 Ook werknemer verwijtbaar vanwege wijze van aanpak van problemen. | Kantonrechter heeft ontbindingsverzoek EUR afgewezen omdat onwerkbaar situatie niet is aangetoond r.o. 4.5 Gerechtshof vindt g-grond voldoende. | €40.000                    |
| ECLI:NL:RBAMS:2023:3388<br>273 | non-actiefstelling <b>docent</b> UvA niet in strijd met benadelings-bescherming, want gevolg van grensoverschrijdende communicatie en weigering zich te houden aan instructies van de UvA (2.36)   | Intimidaties over en weer; 2.19 brief collegae over onwerkbaar situatie en sociale onveiligheid en trigger warning van student over sociale onveiligheid (2.22; 2.30.) | Hersteltraject werkrelatie met collegae via mediation  |   |   | Non-actiefstelling gehandhaafd  |                            |
|                                | Ontslaanvraag <b>docent</b> door UvA primair vanwege verwijtbaar gedrag en subsidair vanwege verstoorte arbeidsverhouding (beide partijen menen dat de arbeidsverhoudingen verstoord zijn)   | docent beleefde ontslaginzet UvA als institutioneel geweld; UvA verwijt Buijs grensoverschrijdend gedrag <sup>274</sup>  |  |   |   | Vertrekregeling overeengekomen (na afwijzing wraking rechtbank)   |                            |

<sup>273</sup> Docent Laurens Buijs UvA

<sup>274</sup> <https://www.at5.nl/artikelen/222197/uva-en-laurens-buijs-recht-tegenover-elkaar-in-ontslagzaak>



## Bijlage 2 Lijst jurisprudentie die in de tekst genoemd wordt

Met vermelding van paginanummer en voor betreffende tekstpassage relevante rechtsoverwegingen

Onoverbrugbare vertrouwensbreuk (p.7)

ECLI:NL:CRVB:2010:BO6487, 8-11-2010, Centrale Raad van Beroep

r.o. 4.1 ernstige verstoring van de arbeidsverhouding tussen appellant en leidinggevende; impasse die niet doorbroken kon worden; r.o.4.3 onwerkbaar situatie

ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237, 31-01-2013, Centrale Raad van Beroep

r.o.4.3 met verplaatsing door senior wetenschappelijk medewerker UMC van aanvraag en onderzoek is in strijd met afspraken gehandeld en zonder toestemming daarvoor; r.o.4.4 vertrouwensbreuk ingrijpend

ECLI:NL:GHDHA:2022:671, 03-05-2022, Gerechtshof Den Haag

r.o. 4.17 een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding van promotie-onderzoeker Erasmus MC niet alleen met projectleider maar ook is relatie met Schola Medica ernstig beschadigd alsmede de relatie met overige leden van het projectteam; r.o. 4.18 vertrouwensbreuk niet eenzijdig door Erasmus MC gecreëerd.

De werkgever slaagt er niet in een verstoorde arbeidsverhouding overtuigend aan te tonen (p. 7)

ECLI:NL:CRVB:2010:BL6141, 11-02-2010, Centrale Raad van Beroep

r.o.2.3 en 5.1 CRvB volgt rechtbank dat niet is aangetoond een verstoorde arbeidsverhouding of impasse die slechts doorbroken kon worden door ontslagverlening van uhd UT

ECLI:NL:CRVB:2017:2947, 05-09-2017, Centrale Raad van Beroep

r.o. 4.5 een deel van de gedragingen van hgl TUD die ten grondslag liggen aan claim van onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding missen feitelijke grondslag.

ECLI:NL:RBOVE:2021:4064, 29-10-2021, Rechtbank Overijssel

r.o. 4.4 feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding contract controller UT (ontbindingsverzoek op h-grond en subsidiair op g-grond); r.o.4.6.4 het gestelde gebrek aan vertrouwen onvoldoende feitelijk onderbouwd; r.o. 4.6.5 niet zodanige stellingen zijn ingenomen dat verstoorde arbeidsverhouding dient te worden afgeleid.

Oorzaken waardoor de arbeidsrelatie op scherp komt te staan (p.8)

ECLI:NL:CRVB:2003:AQ3305, 01-05-2003, Centrale Raad van Beroep

r.o.3.5.1 bedrijfsarts UU schuldig aan plichtsverzuim vanwege niet uitvoeren van P1-keuringen ondanks opdracht daartoe. (meningsverschillen over de taakopdracht)

ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, 11-08-2017, Rechtbank Den Haag.

r.o. 3.2 en 3.4 Uhd UL op non-actief vanwege onacceptabele beschuldigingen van leidinggevendens terecht bevonden. (verwijten van de werknemer ) r.o.6.4 ernstige mismatch in de samenwerking ontstaan, doordat eiseres er een weinig constructieve manier van communiceren op nahield.

ECLI:NL:GHAMS:2023:2526, 05-09-2023, Gerechtshof Amsterdam

r.o. 4.6 Uhd EUR is onophoudelijk in de pen geklommen om zich te beklagen over benoemingsprocedure hoogleraar waarin hij mede-sollicitant was, over functioneren van die hoogleraar, van de decaan en over onderwijskundige gang van zaken bij de eenheid. De betreffende mails waren ook aan collegae en aan examencommissie gericht. Dit vormt schadelijke correspondentie.

ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, 20-05-2010, Centrale Raad van Beroep (Voorzieningenrechter).

r.o. 3.4 onwerkbaar situatie door diepgaand meningsverschil tussen wp-lid UvA en leidinggevendens; weigering functioneringsgesprek met leidinggevende te voeren. (non-acceptatie of ondermijning van het werkgeversgezag)

Geen objectief beoordelingskader voor de onmogelijkheid van continuering van de arbeidsrelatie (p.8):

ECLI:NL:GHAMS:2023:2526, 05-09-2023, Gerechtshof Amsterdam

r.o. 4.3 De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van de EUR afgewezen omdat niet was komen vast te staan dat er een onwerkbaar situatie was ontstaan en omdat er onvoldoende concrete aanwijzingen waren voor een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

r.o. 4.5 Hof oordeelt dat door EUR aangedragen g-grond voor ontslag voldragen is. r.o. 4.6 Inmiddels is het hof duidelijk dat bij EUR de emmer allang is overgelopen en dat EUR geen mogelijkheid meer ziet om de arbeidsrelatie met [geïntimeerde] te herstellen. Naar het oordeel van het hof kan dit, gelet op de in meerdere opzichten schadelijke correspondentie die [geïntimeerde] heeft gevoerd, ook niet langer worden geveerd van EUR.

Verwijtbaarheid voor de verstoorde arbeidsverhouding vastgesteld aan werkgeverskant (p.9)

ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, 22-06-2011, Rechtbank Amsterdam

r.o. 6.5 en 6.7 het ontstaan en voortbestaan van de verstoorde arbeidsverhouding met oogarts voor 75% verwijtbaar aan werkgever AMC

ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, 01-11-2019, Rechtbank Gelderland

r.o. 5.17 Stichting Wageningen Research van de WUR heeft verstoring van arbeidsrelatie met expertisegroep leider in belangrijke mate in de hand gewerkt; ontbinding arbeidsovereenkomst gevolg van ernstig verwijtbaar handelen, c.q. nalaten van werkgever.

ECLI:NL:RBNNE:2023:854, 08-03-2023, Rechtbank Noord-Nederland

r.o.5.13 De RUG heeft een belangrijke of zelfs doorslaggevende rol gespeeld bij het ontstaan van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding met uhd

ECLI:NL:GHAMS:2023:2526, 05-09-2023, Gerechtshof Amsterdam

r.o. 4.12 Ondanks dat uhd als aanstichter van de verstoorde arbeidsverhouding wordt beschouwd, is de verstoring van de arbeidsverhouding mede gevolg van ernstig verwijtbaar handelen, c.q. nalaten van de EUR.

Billijke vergoeding in geval de verstoring van de arbeidsverhouding overwegend schuld is van werkgever (p.9)

ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, 01-11-2019, Rechtbank Gelderland

r.o. 5.17 j.o. r.o.5.22 Vanwege ontbinding arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, wordt een billijke vergoeding van €100.000 aan expertisegroep leider WUR toegekend.

ECLI:NL:RBAMS:2022:3228, 01-04-2022, Rechtbank Amsterdam

r.o.24 en 30 j.o. r.o. 33 De UvA wordt ernstig verwijt van de verstoorde arbeidsverhouding gemaakt, ter compensatie waarvoor een billijke vergoeding van €85.000 aan hgl UvA wordt toegekend.

ECLI:NL:GHAMS:2023:2526, 05-09-2023, Gerechtshof Amsterdam

r.o. 4.13 Het hof acht € 40.000,00 bruto (ongeveer overeenkomend met één bruto jaarsalaris van uhd met 0,4 fte dienstverband ), toewijsbaar als billijke vergoeding, waarmee werknemer gecompenseerd wordt voor het verwijtbaar handelen van werkgever.

Provocatie verstoorde arbeidsverhouding door sociale onveiligheid? (p.9)

ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, 11-08-2017, Rechtbank Den Haag

r.o. 2.3.2 en 2.3.3 beoordeling op tekorten in houding en gedrag van uhd door UL kan procedureel geen stand houden en is ontbrak compensatie met positieve aspecten. Geen gelegenheid tot verbetering geboden.

R.o.2.3.4 vastgestelde beoordeling vernietigd.

r.o.3.2 en 3.3 j.o. 6.3 Uhd meldt door haar leidinggevenden te worden aangevallen, geblokkeerd en ondermijnd

en merkt dit aan als onveilige werksituatie. R.o. r.o. Desondanks acht rechtbank non-actief stelling redelijk middel om rust te bewaren. Conclusie: ernstige mismatch in samenwerking tussen uhd en leidinggevende.

Handelen van de werknemer in strijd met het instructierecht van werkgever (p.21)

Plichtsverzuim:

ECLI:NL:CRVB:2003:AQ3305, 01-05-2003, Centrale Raad van Beroep  
r.o. 1.1 en 3.5.1 plichtsverzuim bij opdracht tot uitvoering keuringen

ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, 20-05-2010, Centrale Raad van Beroep  
r.o.3.4 weigering functioneringsgesprek met leidinggevende te voeren.

ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, 22-06-2011, Rechtbank Amsterdam  
r.o.2.1 Oogarts weigert zich te voegen naar aanwijzingen afdelingshoofd; r.o. 4.5 AMC heeft belang bij goede communicatie tussen afdelingshoofd en stafleden.

r.o.6.4 Hoewel conflictescalatie overwegend is toe te schrijven aan werkgever, kon van werknemer verwacht worden dat hij zich meer zou voegen naar de wensen van leidinggevende en de afspraken binnen de afdeling. Werknemer weigerde een protocol dat hem gevraagd was op te stellen over een behandeltechniek.

ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237, 31-01-2013, Centrale Raad van Beroep  
r.o. 1.4 j.o. r.o. 4.3 en 4.4 Onderzoeksopdracht zonder overleg verplaatst naar andere werkgever is in strijd met afspraken en basis voor onherstelbaar beschadigde arbeidsrelatie.

Kritiek op de eigen organisatie wordt in de gezagsverhouding niet geduld en aangemerkt als verstoorde arbeidsverhouding (p.22)

ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, 20-05-2010, Centrale Raad van Beroep  
r.o.1.1 Afdelingsvoorzitter berichtte dat een onwerkbaar situatie was ontstaan als gevolg van meningsverschillen. r.o.3.4 en 3.5 Partijen verschillen diepgaand van mening over invulling van onderwijs- en onderzoekstaken. Er is een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond.

ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, 22-06-2011, Rechtbank Amsterdam  
r.o.2.1 De verstoring in de arbeidsverhouding met afdelingshoofd heeft werknemer volgens werkgever verergerd door een voor [afdelingshoofd] beschadigend artikel aan de voorzitter van de Raad van Bestuur te sturen zonder het artikel eerst aan [afdelingshoofd] voor te leggen.

ECLI:NL:RBNNE:2023:854, 08-03-2023, Rechtbank Noord-Nederland  
r.o.2.19 en 2.20 Uhd publiceert kritisch artikel over ondermijnend in plaats van bevorderlijk effect op gelijke kansen voor vrouwen door Rosalind Franklin Fellowship loopbaanregeling, waarop de leidinggevende van verstoorde verhoudingen spreekt. Het kritische artikel wordt als ongepast en beschadigend aangemerkt door leidinggevende. Decaan heeft tijdschriftredactie aangeschreven en bericht dat werkrelatie is geschaad. R.o. 2.30 en 3.32 kritiek niet eerst intern geuit alvorens via publicatie, waardoor een vertrouwensbreuk is ontstaan. R.o. 5.10 en 5.12 kantonrechter ziet in coachingstraject direct verband met publicatie essay, vanwege volgens leidinggevende daaruit blijkend gebrek aan soft skills.

Verstoorde arbeidsverhouding aanwenden om academische vrijheid te beperken en toetsing van de rechtmatigheid daarvan te ontwijken (p.24)

ECLI:NL:GHARL:2021:3667, 19-04-2021, Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden  
r.o. 4.5 Docente ROC-Nijmegen wordt n.a.v. verschijnen van haar kritische boek over gepersonaliseerd leren bij het ROC, geprest om werkzaamheden tijdelijk neer te leggen vanwege onrust over dit boek, waarna schorsing volgt en ontbindingsverzoek. R.o. 4.9 Vrijheid van meningsuiting niet ingeperkt door ontslag want ontslag niet vanwege kritische meningsuiting maar vanwege het effect daarvan op de werkrelaties met collegae.

ECLI:NL:RBNNE:2023:854, 08-03-2023, Rechtbank Noord-Nederland

r.o. 4.1 (verweer) Nadat het kritisch essay dat is bescherming van academische vrijheid verscheen, is ingezet op ontslag als sanctie. R.o.5.8 en 5.11 Na publicatie essay is arbeidsverhouding verder en ernstig verstoord geraakt. R.o.5.13 Causaal verband tussen essay en ontbindingsverzoek en zo ja, of ontbindingsverzoek ongerechtvaardigde inbreuk op vrijheid van meningsuiting is, laat kantonrechter in het midden omdat dit de verstoorde arbeidsverhouding als feit niet verandert.

Informeel geuite klachten over ongewenste omgangsvormen dragen bij aan verstoorde arbeidsverhouding (p.34)

ECLI:NL:CRVB:2007:AZ8746, 08-02-2007, Centrale Raad van Beroep

r.o.1.1 brieven met beschuldigingen van wetenschappelijk ambtenaar en docente tegen haar leidinggevende en beoordelaar B en een aantal andere vakgroepgenoten n.a.v. negatieve beoordeling leiden tot de slotsom van onmogelijke samenwerking volgens faculteitsbestuur. R.o.1.4 ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding. R.o.4.3 Van doorslaggevende betekenis dat herstelvoorstel werkgever door werknemer werd verworpen omdat vakgroepgenoten tegen haar zouden samenspannen. R.o. 4.5 voortbestaan van het conflict in het bijzonder door de wantrouwige en beschuldigende opstelling van appellante. R.o. 4.6 Complot of samenspannen tegen werknemer is niet aangetoond, en dat geldt ook voor ziekmakende omstandigheden.

ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, 11-08-2017, Rechtbank Den Haag

R.o.3.2 j.o. 3.4 Uhd heeft 2 opeenvolgende leidinggevendens van faculteit rechtsgeleerdheid UL beschuldigd van aangevallen en ondermijnd te worden vanuit racisme, waarna non-actiefstelling volgens rechtbank terecht volgt.

ECLI:NL:RBROT:2021:10164, 15-10-2021, Rechtbank Rotterdam

R.o. 3.2.1 Associate professor EUR beschuldigt leidinggevende van discriminatie, pesten en stress als oorzaak van haar miskramen. R.o. 5.4 Thans is sprake van onwerkbaar situatie. R.o. 5.7.1 Nu werknemer geen formele klacht heeft ingediend, gaat kantonrechter voorbij aan bewering van werknemer dat er geen formeel onderzoek door werkgever is ingesteld naar discriminatie. R.o.5.1 de mails met beschuldigingen leidden voor werkgever tot conclusie: onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. R.o. 6.3 Zonder aan de beschuldigingen dat gewicht toe te kennen, constateert rechtbank gaandeweg ontstane onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding als redelijke grond voor ontslag (r.o. 6.4).

Ook andere klachten van werknemer dragen bij aan verstoorde arbeidsverhouding (p.34)

ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237,

r.o. 1.3 wetenschappelijk medewerker UMC heeft aandacht gevraagd voor promovendi die zich door (co)promotor belemmerd voelen, waarna buitengewoon verlof wegens verstoorde arbeidsverhouding volgt. R.o. 4.2 CRvB erkent dat daarin niet de grondslag voor het ontslag ligt, maar in niet toegestane verplaatsing van onderzoek(saanvraag).

ECLI:NL:GHDHA:2022:671, 03-05-2022, Gerechtshof Den Haag

R.o. 4.4 en 4.5 Van duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is sprake gelet op beschuldiging van schending van wetenschappelijke integriteit en gebrek aan vertrouwen. Over het ondanks haar bezwaar daartegen toch delen van haar onderzoeksprotocol met Schola Medica diende ze een klacht in. R.o. 4.11 In gesprek realiseerde onderzoekster zich dat ze de wetenschappelijke integriteit van haar begeleiders niet ter discussie had moeten stellen.

ECLI:NL:GHAMS:2023:2526, 05-09-2023, Gerechtshof Amsterdam

R.o. 4.6 in 2020 en 2021 heeft hij [uhd EUR] verschillende van zijn klachten (onder meer over de toenmalige decaan) ook nog neergelegd bij de Nationale Ombudsman (zie 3.20) en de Rector Magnificus (zie 3.21).



Klachten ingediend door leidinggevenden, collegae of derden ter adstructie van verstoorde arbeidsverhouding (p.34)

ECLI:NL:CRVB:2017:2947,

R.o. 1.3, 1.4, 1.6 en 4.2 Er is door TUD onderzoek laten uitvoeren door Berenschot naar bestuurlijke problematiek waarvan de resultaten de vertrouwensbasis voor samenwerking onder druk hebben gezet. Dit betreft ontoelaatbaar gedrag: aanvallen decaan en onheus bejegenen van collegae. De verhoudingen waren verstoord, blijkens verklaringen die jaren na dato zijn gegeven<sup>275</sup>. R.o. 4.5 – 4.7 Evenwel is er wel zoveel onbehoorlijk gedrag niet komen vast te staan dat er onvoldoende grond is voor ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, 01-11-2019, Rechtbank Gelderland

Stichting Wageningen Research heeft (volgens werknemers verweer) de expertisegroep leider tegen de collegae uitgespeeld door hen te vragen om negatieve informatie over haar. R.o 5.5 Ook al werd de leiderschapstijl van de expertisegroep leider weinig gewaardeerd, van vastlegging en gelegenheid bieden tot verbetering was geen sprake. R.o. 5.10 Uit verklaringen van collegae en gezamenlijke verklaring van het team volgt dat het vertrouwen in voortzetting van het dienstverband weg is. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord is.

ECLI:NL:ROOVE:2021:4064, 29-10-2021, Rechtbank Overijssel

R.o. 2.18 en 2.20 Controller die niet akkoord gaat met overplaatsing naar andere functie in context van reorganisatie, krijgt verlenging van buitengewoon verlof terwijl toegangen haar worden ontnomen. In opdracht van UT wordt door Capra Advocaten draagvlakonderzoek gestart voor bepalen van vertrouwen in functie-invulling door controller en in voortzetting van dienstverband met controller.

ECLI:NL:RBAMS:2022:3228, 01-04-2022, Rechtbank Amsterdam

R.o. 1.8 Ombudsfunctionaris bericht decaan inzake conflict tussen hgl en afdelingsvoorzitter alsmede leidinggevende. R.o. 11 Vanwege voorvallen deed Fijbes Consultancy & Training [IB: deskundig wat betreft angstcultuur] onderzoek naar structureel onheus gedrag. R.o. 22 Het onderzoek is niet n.a.v. een concrete klacht gestart. R.o. 1.15 Geinterviewde junior-stafleden maakten melding van onhaalbare normstelling, beperkt constructieve begeleiding en grensoverschrijdend gedrag. R.o.16 en 17 Door wederzijdse kritiek tijdens het onderzoekstraject is vruchtbare samenwerking onmogelijk en verstoorde arbeidsverhouding een feit.

ECLI:NL:RBAMS:2022:7816, 12-12-2022, Rechtbank Amsterdam

R.o. 1.7 N.a.v. klacht van student wordt door Oncampus Amsterdam onderzoek naar ongepast gedrag docent gedaan. R.o.1.21 Beeindigingsvoorstel en r.o.3 ontbindingsverzoek.

ECLI:NL:RBAMS:2023:3388, 31-05-2023, Rechtbank Amsterdam

R.o. 2.17 Docent deed klokkenluidersmelding over geïdeologiseerd onderwijs en onderzoek aan de UvA. R.o. 2.19 Tien collegae hebben decaan geïnformeerd over onveilige en onwerkbaar situatie door docen/klokkenluider met discriminatoir, agressief en bedreigend gedrag. R.o. 2.21 Publicatie over woke-cultuur die academische vrijheid bedreigt bij sociale wetenschap aan de UvA, waarop een student online directe schorsing van docent eist. R.o.2.30 studenten en docenten claimen zich onveilig te voelen door uitingen van docent op social media. R.o. 2.48 ontbindingsverzoek ingediend door UvA.

Mediation als poging tot herstel van de verstoorde arbeidsverhouding mislukt veelal (p.41)

ECLI:NL:CRVB:2010:BM6567, 20-05-2010, Centrale Raad van Beroep

R.o. 1.1 j.o. 3.4 In het najaar van 2008 heeft zonder succes mediation plaatsgevonden. Dat heeft niet tot oplossing van het diepgaand meningsverschil geleid.

---

<sup>275</sup> R.o. 4.2 verwijst naar belastende verklaringen uit 2017 die betrekking hebben op communicatief gedrag van de hgl van jaren eerder, namelijk 2012. Zie <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/capra-advocaten/ontslag-bij-verstoorde-verhoudingen>

ECLI:NL:RBAMS:2011:BR0604, 22-06-2011, Rechtbank Amsterdam

r.o. 6.4 In 2006 waren er problemen in de samenwerking waarvoor een mediationtraject is gestart dat na 3 sessies is afgesloten met een proefperiode. Tot 2008 bleven conflicten uit.

ECLI:NL:CRVB:2013:BZ0237, 31-01-2013, Centrale Raad van Beroep

R.o. 1.3 Het mediationtraject leidt niet tot oplossing.

ECLI:NL:GHDHA:2021:2649, 21-12-2021, Gerechtshof Den Haag

r.o.5.6 Bij uhd met langdurige ziekte en PTSS-klachten, is twee keer mediation ingezet voor wegnemen van ervaren onbegrip. EUR deed een beëindigingsvoorstel waarover partijen het niet eens werden. R.o. 5.7 Ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding redelijk

ECLI:NL:RBROT:2021:10164, 15-10-2021, Rechtbank Rotterdam

R.o. 5.4 mediation volgens associate professor slechts een formaliteit om snel tot ontbindingsverzoek over te kunnen gaan. Na mislukte mediation en ontstane stop in communicatie en hetgeen is voorgevallen de conclusie dat er een verstoorde arbeidsverhouding is.

ECLI:NL:GHDHA:2022:671, 03-05-2022, Gerechtshof Den Haag

R.o.4.17 Ondanks coach en mediation kon onderzoekster zich nergens bij neerleggen en ontstond een onwerkbaar situatie. R.o. 28 werknemer houdt een diepgewortelde achterdocht, ondanks coach en mediation.

ECLI:NL:RBNNE:2023:854, 08-03-2023, Rechtbank Noord-Nederland

R.o. 2.45 Mediator liet weten dat er onvoldoende basis was om samen tot oplossing te komen. R.o.5.12 direct na afronding mediationtraject laaide discussie over volgens leidinggevende voor uhd1 vereiste soft skills weer op.

Sociale onveiligheid lijkt in sommige gevallen nauw verweven met een verstoorde arbeidsverhouding (p.43)

ECLI:NL:CRVB:2007:AZ8746, 19-02-2007, Centrale Raad van Beroep

r.o. 1.2 Aanhoudende kritiek op functioneren van docente waarvan haar de herkomst onduidelijk in beoordelingsgesprek blijft. R.o. 2 Docente meent dat tegen haar wordt samengespannen met de intentie haar weg te pesten. R.o. 4.6 De Raad acht echter in het geheel niet aangetoond, dat er sprake is geweest van een complot of samenspanning tegen appellante. R.o. 4.3 Mening en standpunten van collegae leveren, ongeacht de juistheid ervan, basis voor de conclusie dat herstel van de verstoorde arbeidsverhouding onhaalbaar is. R.o. 4.4 Ontslag vanwege ernstig verstoorde arbeidsverhouding is redelijk.

ECLI:NL:RBDHA:2017:9072, 11-08-2017, Rechtbank Den Haag

R.o. 2.1 beoordeling als onvoldoende wat betreft houding en gedrag van uhd van UL is ondanks advies van bezwarenadviescommissie gehandhaafd. R.o. 2.3.2 Eenzijdige voorzienbaar negatieve informatie-inwinning vond plaats voor beoordeling. R.o. 2.3.3 Tekort schieten in houding en gedrag is onvoldoende feitelijk onderbouwd. Eenzijdig negatieve beoordeling door louter negatief scorende resultaatgebieden in profiel op te nemen. R.o. 2.3.4 De beoordeling kan geen stand houden; herroeping beoordelingsbesluit. R.o.3.3 onveilige werksituatie blijkt r.o. 3.2: mails van werknemer aan externe collegae over aangevallen en ondermijnd worden door leidinggevend, mogelijk vanuit racisme. R.o.3.4 Perceptie van onveilige werksituatie waarnaar onvoldoende onderzoek is gedaan, doet niet af aan de redelijkheid van non-actiefstelling. R.o. 5.1 en 6.3 Hoewel de rechtbank de mails met beschuldigingen minder zwaar weegt dan werkgever doet, is verstoorde arbeidsrelatie met leidinggevend en mismatch in de samenwerking redelijke grond voor ontslag.

ECLI:NL:RBGEL:2019:5224, 01-11-2019, Rechtbank Gelderland

R.o. 3.2 Ontbindingsverzoek expertisegroep leider WUR vanwege stressverwekkende manier van leiding geven en communiceren. R.o. 5.5 en 5.6 Dit is onvoldoende benoemd en er is geen gelegenheid tot verbetering geboden. R.o.5.10 uit de overgelegde verklaringen van collega's en de gezamenlijke verklaring van het team volgt dat het vertrouwen in een voortzetting van het dienstverband weg is.

ECLI:NL:RBROT:2021:10164, 15-10-2021, Rechtbank Rotterdam

R.o 2.5-2.15 en 4.2.1 Conflict over ongelijke verdeling van onderzoeksgeld, kamerindeling en sluiting China

Business Centre. Associate professor beschuldigt hgl van discriminatie en pesten en stelt hem verantwoordelijk voor haar miskramen. Werknemer wordt grensoverschrijdend gedrag verweten. R.o. 5.7.1 - 5.7.7 Uit het dossier kan niet worden opgemaakt dat de leidinggevende en anderen binnen EUR werknemer hebben gepest of gediscrimineerd. Kantonrechter kwalificeert de ontstane situatie ook als ernstig verstoorde arbeidsverhouding die aan werknemer te verwijten valt en wijst ontbinding toe.

ECLI:NL:GHDHA:2022:671, 03-05-2022, Gerechtshof Den Haag

R.o. 6.4 – 6.8 Onderzoekster (promotieonderzoek) meende dat Erasmus MC wetenschappelijke integriteit geschonden heeft door haar onderzoeksprotocol tegen haar wil te delen met Schola Medica. R.o.6.23 Tegen wijzigingen in dit onderzoeksprotocol heeft ze bezwaar gemaakt. R.o. 6.8 – 6.9 Ondanks dat ze is teruggekomen op die beschuldiging, begreep ze kort daarna dat Erasmus MC voornemens was haar te ontslaan. R.o. 6.12 Onderzoekster ziet in met raadplegen van de Nederlandse Gedragscode wetenschappelijke integriteit het vertrouwen te hebben geschaad.

ECLI:NL:RBNNE:2023:854, 08-03-2023, Rechtbank Noord-Nederland

R.o.2.19 Publicatie kritisch essay van uhd over contraproductief effect van de loopbaanregeling Rosalind Franklin Fellowship van de RUG. R.o. 2.20 en 2.21 werkgever constateert een moeizame werkrelatie van uhd met de vakgroep. R.o. 2.24 – 2.25 j.o. 2.30 en 2.32 Leidinggevende heeft vakgroepsleden bericht het kritische artikel ongepast te vinden nu daarin opgenomen beschuldigingen niet eerst intern zijn geuit en bovendien schadelijk zijn voor de RUG. Decaan stelt dat door kritisch artikel de werkrelatie is geschaad. R.o.2.33 en 2.43 Faculteitsbestuur spreekt van vertrouwensbreuk waarvoor mediation wordt betracht; uhd wordt tekort aan soft skills voorgehouden. R.o. 2.47 en 2.48 Na mislukking van mediation wordt vertrouwensbreuk onherstelbaar genoemd. R.o. 2.49 en 2.54 en 4.1 Binnen de vakgroep voelt uhd zich niet meer veilig. R.o.5.7, 5.8 en 5.11, 5.12 De arbeidsverhouding kwam onder druk te staan door conflict over de bevordering en dat escaleerde door de reactie van de RUG op publicatie van het kritische essay, met stellen van soft skills als nadere bevorderingseisen.

ECLI:NL:GHAMS:2023:2526, 05-09-2023, Gerechtshof Amsterdam

R.o.3.21 Bij brief van 28 maart 2021 heeft [geïntimeerde] zich gericht tot de Rector Magnificus van EUR met een klacht over, onder meer, pestgedrag van de toenmalige decaan. De aanleiding voor deze brief vormde het besluit van het College voor Promoties van 5 oktober 2020 om, op verzoek van de decaan, [geïntimeerde] als eerste promotor van een promovenda te vervangen door een andere promotor.

#### Verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsingsplicht (p.49)

Zelfs als werknemer geen verwijt treft over de verstoorde arbeidsverhouding kan herplaatsing niet in de rede liggen (p.50)

ECLI:NL:HR:2018:220, 16-02-2018, Hoge Raad

Mr. R.H. de Bock stelt in haar conclusie (ECLI:NL:PHR:2017:1256, r.o. 3.35 en 3.32) inzake de herplaatsingsplicht dat ‘niet in de rede liggen’, slechts ziet op situaties waarin het voor een ieder duidelijk is dat van herplaatsing geen sprake kan zijn. Herplaatsingsplicht hangt voor het overige af van de omstandigheden van het geval die afgewogen dienen te worden. Herplaatsingsplicht moet daarbij niet beperkt uitgelegd worden vanwege het doel van de wet Wwz:-inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Ook in geval van een verstoorde arbeidsrelatie “op de werkvloer” en niet met de werkgever zelf, kan herplaatsingsplicht aan de orde zijn. Relevant is met wie de arbeidsverhouding verstoord is (r.o.4.13). Voor de eis dat herplaatsing in redelijkheid niet gevegd kan worden, geldt een strenge maatstaf (r.o.4.12) waarvoor de werkgever bewijs dient aan te dragen (r.o.4.14).

Toch neemt de HR hierover een contrair standpunt in: r.o. 3.5.2 oordeelt dat herplaatsing niet in de rede ligt vanwege als concrete omstandigheden in dit geval gelden een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding tussen werknemer en zowel collegae als leidinggevend en directie waarin werknemer een vasthoudend standpunt blijft innemen. Dat het Hof herplaatsing niet in de rede vond liggen, getuigt dus niet van een onjuiste rechtsopvatting.

Ontslagbevoegdheid niet verleend vanwege herplaatsingsmogelijkheid (p.52)

In enkele gevallen komt de rechter tot het oordeel dat niet aan de herplaatsingsplicht is voldaan: (p.52)

ECLI:NL:CRVB:2010:BM2346, 15-04-2010, Centrale Raad van Beroep

R.o. 5.2 Voor zover het standpunt van werkgever UT was dat er bij het facilitair bedrijf geen functie was voor de intern gedetacheerde projectmanager die in een conflictsituatie was geraakt, is het herplaatsingsonderzoek te summier en kortdurend geweest in het licht van de loopbaan van de projectmanager om het ontheffingsbesluit in stand te laten.

ECLI:NL:CRVB:2017:2947, 05-09-2017, Centrale Raad van Beroep

R.o. 4.6 j.o r.o. 4.4 en 4.5 In context van gedragingen die niet zijn komen vast te staan, dan wel gedragingen waarvan werkgever TU Delft geen nadeel van heeft ondervonden, had werkgever de herplaatsingsinspanning niet mogen staken. Een verklaring tot bereidheid om hgl op te nemen in de onderzoeksgroep, maakt dat het ontslagbesluit niet voldeed aan niet herplaatsbaarheid van de werknemer.

ECLI:NL:CRVB:2021:2742, 04-11-2021, Centrale Raad van Beroep

R.o. 3.8 De stelling van werkgever TU/e dat er op het salarisniveau van de werknemer geen vacatures beschikbaar waren of zouden komen, is onvoldoende onderbouwd. R.o. 3.9 Daarom was het CvB niet bevoegd tot ontslag vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

In deze ontslagzaak werd wel aandacht besteed aan de herplaatsingsplicht van werkgever (p.52)

ECLI:NL:RBNNE:2023-854, , 08-03-2023, Rechtbank Noord-Nederland

r.o. 5.15 Dat herplaatsing van de uhd niet in de rede zou liggen is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende door de RUG gesteld. R.o 5.18 Er zijn geen vacatures met overeenkomstige inschaling en op het werkveld van uhd. Haar wens op een andere werkplek het Rosalind Franklin fellowship voort te zetten, vormt een voorwaarde voorherplaatsing. Er zijn geen openstaande vacatures die aansluiten bij opleiding, ervaring en capaciteiten van uhd. R.o. 5.19 Navraag onder hoogleraren naar passende vacatures in de nabije toekomst, levert geen resultaat. Er hoeft geen arbeidsplaats buiten het formatieplan gecreëerd te worden. R.o. 5.20 Herplaatsing is niet mogelijk.