

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

646

Vragen van leden **Westerveld** en **Maatoug** (beiden GroenLinks) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid *over het artikel ««Verstoorde arbeidsverhouding» als ontslaggrond ondermijnt sociale veiligheid»* (ingezonden 28 september 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 18 december 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 227.

Vraag 1

Kent u het artikel ««Verstoorde arbeidsverhouding» als ontslaggrond ondermijnt sociale veiligheid»¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u inzichtelijk maken in hoeveel gevallen er gebruik wordt gemaakt van de zogeheten «g-grond» de afgelopen vijf jaar bij ontslagzaken, en dit ook voor het onderwijs aangeven?

Antwoord 2

De Raad voor de Rechtspraak heeft me laten weten dat niet is na te gaan hoeveel ontbindingsverzoeken/ontslagzaken er in de afgelopen vijf jaar bij de rechtbanken aanhangig zijn (geweest) op grond van de zogenaamde «g-grond» (verstoorde arbeidsverhouding ex artikel 7:669, derde lid, onder g, BW). Deze grond wordt niet altijd expliciet in het verzoek genoemd en wordt dan dus ook niet als zodanig geregistreerd. In de meerderheid van de zaken is geen grond geregistreerd. De sector onderwijs wordt ook niet apart geregistreerd. Vanwege bovenstaande redenen zijn er onvoldoende handvaten voor het geven van een betrouwbare indicatie van het aantal zaken in de afgelopen 5 jaar. Wel is er eerder onderzoek over het gebruik van de

¹ ScienceGuide, d.d. 6 juni 2023, ««Verstoorde arbeidsverhouding» als ontslaggrond ondermijnt sociale veiligheid», <https://www.scienceguide.nl/2023/06/verstoorde-arbeidsverhouding-als-ontslaggrond-ondermijnt-sociale-veiligheid/>

ontslaggronden.² Daaruit blijkt dat in de periode 2015–2018 de g-grond de meest voorkomende ontslaggrond is, waarbij het ontbindingsverzoek in ongeveer de helft van de gevallen wordt toegewezen. Er is niet specifiek onderzoek gedaan naar het gebruik van de g-grond in zaken die speelden in de onderwijssector.

Vraag 3

Klopt het dat bij de weging van de ontslaggrond «verstoorde arbeidsverhouding» de aanstichter van die verstoorte relatie geen rol speelt?

Antwoord 3

Nee, dat klopt niet. Bij de ontslaggrond «verstoorte arbeidsverhouding» gaat het om de arbeidsrelatie tussen de werknemer en werkgever (ik verwijs u hiervoor verder naar het antwoord bij vraag 5). De kantonrechter beoordeelt hier of er sprake is van een zodanig verstoorte arbeidsrelatie, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij kan er ook sprake zijn van bepaalde acties (of nalaten daarvan) van de werkgever. Indien de werkgever daarbij ernstig verwijtbaar handelt, kan de rechter een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer. Tegelijkertijd kan de rechter daarbij oordelen dat de relatie dusdanig verstoord is, dat ook het ontbindingsverzoek moet worden toegekend. Bij die beoordeling door de kantonrechter kan de mate waarin de verstoorte arbeidsverhouding aan een partij (of aan beide partijen) verwijtbaar is ofwel toegerekend kan worden, wel een rol spelen, maar die mate van verwijtbaarheid aan een van de partijen (of aan beide partijen) is niet bepalend voor de vraag of het ontbindingsverzoek daarom moet worden toegekend. Dat staat daar los van.

Vraag 4

Kunt u een overzicht geven van relevante jurisprudentie op dit onderwerp?

Antwoord 4

Voor de beantwoording van deze vraag verwijs ik u graag naar de gepubliceerde jurisprudentie over artikel 7:669, derde lid, g, BW op www.rechtspraak.nl. Voor eerdere jurisprudentie tot 2019 verwijs ik u ook naar de eerder genoemde onderzoeken en de evaluatie van de Wet werk en zekerheid (Wwz).³

Vraag 5

Betekent dat dat er dus sprake kan zijn van een redelijke grond voor ontslag als de werkgever zich onredelijk heeft gedragen jegens werknemer?

Antwoord 5

Als algemene regel geldt dat ontslag geoorloofd is als daar een redelijke grond voor is. Een redelijke grond voor ontslag is een zodanig verstoorte arbeidsverhouding, dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. Uitgangspunt bij een ontslag vanwege een verstoorte arbeidsrelatie is de arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer in het kader van de gezagsverhouding. Essentieel in de beoordeling is of die verstoring ernstig en duurzaam is. Er kan een redelijke grond zijn voor ontslag vanwege een verstoorte arbeidsverhouding als de werkgever zich onredelijk heeft gedragen jegens werknemer. De Hoge Raad heeft uitgesproken dat de omstandigheid dat de werkgever van het ontstaan of voortbestaan van de verstoring in de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt, op zichzelf ontbinding op de g-grond niet in de weg staat. De Hoge Raad: «*Bij de beoordeling kan de mate waarin de verstoorte arbeidsverhouding aan een partij (of aan beide partijen) verwijtbaar is, wel gewicht in de schaal leggen, maar die omstandigheid behoeft op zichzelf niet doorslaggevend te zijn*».⁴

² Evaluatie ontslaggronden Wwz, 2016, HSI, blg-776430.pdf (officiële bekendmakingen.nl), en Evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk WWZ 2015–2018, TAP, 2018/7.

³ Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid, SEO Economisch Onderzoek, juni 2020.

⁴ ECLI:NL:HR:2018:220, ro.3.2.2.

Vraag 6

Klopt het dat bij dit soort zaken er vaak gebruik wordt gemaakt van een vaststellingsovereenkomst?

Antwoord 6

Als een werkgever en een werknemer besluiten met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan, kunnen zij een vaststellingsovereenkomst opstellen waarin zij afspraken met elkaar maken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook na een zogenoemd «mediationtraject» kunnen partijen besluiten om met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen en hiervoor een vaststellingsovereenkomst met elkaar af te spreken. Dit betekent dat als partijen gebruik maken van een vaststellingsovereenkomst, er geen ontbindingsverzoek bij de kantonrechter hoeft worden ingediend. Of het veel voorkomt dat na de indiening van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter vanwege de ontslaggrond «verstoorde arbeidsverhouding» partijen alsnog een vaststellingsovereenkomst afsluiten over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is mij niet bekend. Dat is een zaak tussen partijen onderling. Wel is bekend dat met de introductie van de Wwz het aandeel ontslagen met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomsten) is toegenomen van 61 naar 89 procent van de gevallen.⁵ Het beeld dat men dus veelal gebruik maakt van ontslag met wederzijds goedvinden, ook in deze gevallen, komt overeen met die cijfers.

Vraag 7

Als dit niet bekend is, wilt u de ontwikkeling van deze ontslaggrond en het gebruik maken van vaststellingsovereenkomsten dan onderzoeken? Specifiek in het onderwijs?

Antwoord 7

Met de evaluatie van de Wwz is het ontslagstelsel, inclusief het gebruik van vaststellingsovereenkomsten, al recent geëvalueerd.⁶ Ik zie geen dringende reden om hier opnieuw onderzoek naar te doen. Sinds de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) valt de sector onderwijs bovendien volledig onder het private arbeidsrecht.⁷ De sector onderwijs heeft geen uitzonderlijke positie die aanleiding geeft tot apart onderzoek. Dit betekent echter niet dat het kabinet geen oog heeft voor sociale veiligheid op het werk. Het kabinet onderneemt acties om beter zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Zo is op 13 januari 2023 het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (NAP) gelanceerd.⁸ Eerder is per april 2022 een regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld aangesteld en heeft het kabinet een positief standpunt ingenomen over het initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks voor het verplichten van een vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft de Minister van OCW op 8 juni 2023 uw Kamer geïnformeerd over zijn integrale aanpak op sociale veiligheid in het hoger onderwijs en wetenschap.⁹ Deze richt zich op systeem-, cultuur- en structuurverandering om de sociale veiligheid in het hoger onderwijs en wetenschap te verbeteren. Verder is aangekondigd te verkennen of een gedragscode en een adequate klachtenregeling wettelijk verplicht kunnen worden gesteld voor werkgevers. Werkgevers zijn dus wettelijk verplicht te zorgen voor sociale veiligheid op de werkvloer en een discriminatievrije werkomgeving. Ik vind het ook belangrijk dat werkgevers die verantwoordelijkheid nemen. En dan begint het bij een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en bijbehorend plan van aanpak. Dat geldt niet alleen voor organisaties in het onderwijs, maar voor alle sectoren. Ik ben dan ook blij dat de sociale partners samenwerken aan een programma-tische aanpak met maatregelen tegen grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Een van die maatregelen is een sectorenaanpak, waar sociale partners samen met de regeringscommissaris de komende jaren per sector

⁵ Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid, SEO Economisch Onderzoek, juni 2020, Samenvatting, p.iv.

⁶ Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid, SEO Economisch Onderzoek, juni 2020.

⁷ Stb. 2019, 395.

⁸ Kamerstuk 34 843, nr. 67

⁹ Kamerstuk 29 240, nr. 131.

inzetten op maatwerk bij het creëren van een veilige werkcultuur. De
regeringscommissaris werkt daarnaast aan een handreiking voor werkgevers
om op een goede manier om te gaan met meldingen en het zorgvuldig
onderzoeken daarvan. In het nieuwe jaar zal zij deze handreiking presenteren.