

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet senior research analist LUMC niet rechtsgeldig gegeven. Onvoldoende onderbouwd dat werknemer wetenschap had van spookdetacheringen in het kader van EU-projecten en dat hij daarvan actief deel heeft uitgemaakt.

Feiten

Werknemer is in 1985 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) het Leids Universitair Medisch Centrum (hierna: LUMC). De laatste functie die werknemer vervulde is die van Senior Research Analist. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Universitair Medische Centra van toepassing. Ook zijn partijen gebonden aan gedrags- en integriteitscodes. Door het LUMC is een biotechnisch onderzoeksbedrijf (hierna: het onderzoeksbedrijf) ingeschakeld als coördinator ten behoeve van het genereren en monitoren van Europese onderzoeksprojecten. Werknemer is in de periode van mei 2021 tot en met april 2022 in dienst geweest van het onderzoeksbedrijf. In december 2022 en januari 2023 heeft het European Research Executive Agency (hierna: REA) aan het LUMC laten weten dat er naar aanleiding van een audit onregelmatigheden zijn geconstateerd in een aantal onderzoeksprojecten en heeft hij aangekondigd de deelname van het LUMC in deze projecten te willen beëindigen. Het LUMC heeft naar aanleiding hiervan een onderzoek ingesteld. Bij brief van 3 april 2023 heeft het LUMC REA op de hoogte gesteld van de voorlopige bevindingen van het onderzoek, die er onder meer op wijzen dat sprake is geweest van 'spookdetacheringen'. Op 19 april 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief worden zes ontslaggronden aan het ontslag ten grondslag gelegd, waaronder het feit dat werknemer in dienst is geweest van het onderzoeksbedrijf zonder hiervan melding te hebben gemaakt bij het LUMC, dat werknemer wetenschap heeft gehad van spookdetacheringen en andere onregelmatigheden en dat hij ook zelf heeft deelgenomen aan gekunstelde/spookdetacheringen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag geen stand kan houden en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door zonder toestemming van het LUMC in dienst te treden bij het onderzoeksbedrijf en daarvoor nevenwerkzaamheden te verrichten. Een en ander levert echter geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Werknemer heeft zijn werkzaamheden voor het onderzoeksbureau in april 2022 al beëindigd. Verder is niet gesteld of gebleken dat het LUMC iets heeft gemerkt van het feit dat werknemer naast zijn fulltime dienstverband ook nog

acht tot twaalf uur per week werkte voor het onderzoeksbedrijf en dat werknemer zijn werkzaamheden voor het LUMC gedurende zijn dienstverband van ruim 37 jaar niet naar volle tevredenheid van het LUMC zou hebben uitgeoefend. Voorts oordeelt de kantonrechter dat door het LUMC onvoldoende is onderbouwd dat werknemer daadwerkelijk wetenschap had van spookdetacheringen in het kader van EU-projecten en dat hij daarvan actief deel heeft uitgemaakt. Werknemer had, met het oog op de voor hem geldende gedragscodes, wel kritischer kunnen zijn en vermoedens van spookdetacheringen moeten melden. Zo blijkt uit een e-mail van werknemer dat hij ervan op de hoogte was dat er detacheringen waren die niet volgens de regels verliepen. Dit kan werknemer worden verweten, maar levert mede gelet op het zeer lange dienstverband van werknemer bij het LUMC geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Ook de overige aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen leveren geen dringende reden voor ontslag op. Het ontslag op staande voet kan daarmee niet in stand blijven. Aan werknemer wordt de vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 17.685,75 bruto), de transitievergoeding (€ 74.120 bruto) en een billijke vergoeding toegewezen. De billijke vergoeding wordt echter vastgesteld op nihil, daar aan werknemer naast de transitievergoeding ook een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend, werknemer sinds 1 augustus 2023 een andere baan heeft en de financiële gevolgen van het ontslag daardoor beperkt of mogelijk nihil zijn. Ook speelt mee dat weliswaar geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, maar wel van verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14955

Zaaknummer: 10563536 \ EJ VERZ 23-83006

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: M.K. Eijsenga en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW