

RECHTSPRAAK

Assistent professor LUMC ten onrechte op staande voet ontslagen na (forse financiële) onregelmatigheden in EU-onderzoeken. Ontbinding met 10% i-vergoeding.*Feiten*

Werknemer (1970) is in 1997 in dienst getreden bij het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC). De laatste functie die de werknemer vervulde, is die van Assistant Professor/Wetenschappelijk onderzoeker voor 36 uur per week, met een salaris van € 6.717 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer is betrokken bij verschillende EU-onderzoeksprojecten en heeft onder meer de rol van 'ethics advisory' op zich genomen. Nadat LUMC door het REA op verschillende onregelmatigheden in de betrokken EU-onderzoeken is gewezen, heeft LUMC een intern onderzoek gestart. Op 21 april 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen, onder meer omdat hij wetenschap zou hebben gehad van het frauduleus handelen binnen de onderzoeksprojecten en geen actie zou hebben ondernomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onderzoek in zakelijke e-mail niet onrechtmatig, toepassen van hoor en wederhoor

Na ontvangst van de REA-brieven heeft de werkgever LGGA ingeschakeld voor een onderzoek. Uit de overgelegde rapporten van de interviews van 9 maart en 13 april 2023 blijkt dat aan de werknemer is meegedeeld in welke rol LGGA deze interviews met hem afneemt en wat er met de resultaten van het onderzoek gaat gebeuren. Het is verder aan de werkgever op welke wijze het onderzoek wordt ingericht. Uit de weergave van de opzet van het onderzoek zoals toegelicht door de werkgever, is onvoldoende gebleken van aanwijzingen dat de werkgever het onderzoek niet zorgvuldig heeft uitgevoerd, ook niet ten aanzien van het doorzoeken van de mailbox van de werknemer. In de 'Gedragscode LUMC netwerk' is door de werkgever vastgelegd dat het gebruik van e-mail wordt vastgelegd en in geval van vermeende onregelmatigheden wordt bekeken. De werkgever had daartoe in dit geval en in dit stadium van het onderzoek voldoende aanleiding en heeft onvoldoende gemotiveerd betwist toegelicht dat het doorzoeken van de mailbox op een zorgvuldige en proportionele wijze heeft plaatsgevonden. Voor zover de werknemer heeft bedoeld dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, omdat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, volgt de kantonrechter deze stelling van de werknemer niet. Het toepassen van het beginsel van hoor en wederhoor is geen afzonderlijk vereiste die de wet stelt aan een rechtsgeldig

ontslag op staande voet, maar kan wel meewegen in de beoordeling van het gegeven ontslag.

Geen dringende reden: wetenschap van fraude niet aangetoond en rol van 'ethics advisory' onduidelijk

Wat de dringende reden betreft, oordeelt de kantonrechter dat uit de overlegde e-mails niet onomstotelijk blijkt dat werknemer wetenschap had van 'fraude'. Hij toont zich kritisch over de besteding met middelen en de rol van betrokken partijen, maar of hij ook echt wetenschap had van 'spookfacturen' is niet duidelijk.

Gelet op zijn positie en functie binnen de organisatie en de projecten mag de werkgever van de werknemer verantwoordelijkheid verwachten voor een juiste en integere wijze van functioneren van de gehele organisatie. Dat neemt niet weg dat het ook op de weg van de werkgever ligt om deze verantwoordelijkheden op de juiste wijze vast te leggen, zodat de werknemers daar, met alle academische vrijheid die hun toekomt, op de juiste wijze invulling aan kunnen geven en van hen daarover verantwoording mag worden verlangd. Eenzelfde vraagstuk is reeds aan de orde gekomen in 2019. In de Rapportage Risico inventarisatie is opgemerkt dat 'taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van betrokkenen bij het aanvragen en verantwoorden van EU-grants niet helder zijn en onvoldoende zijn gedocumenteerd, dit tot gevolg heeft dat rollen verschillend worden geïnterpreteerd, waardoor discussies ontstaan (...) en verantwoordelijkheden niet op de juiste plek worden belegd'. Een dergelijke discussie lijkt zich ten aanzien van de rol van ethical advisor nu juist voor te doen. Dat de verantwoordelijkheden van de werknemer in zijn rol als ethical advisor ondubbelzinnig zijn vastgelegd voor zover het de financiële controle betreft, is de kantonrechter niet gebleken.

Wel ontbinding op de i-grond

Gelet op het voorgaande mocht van de werknemer worden verwacht dat hij in het belang van de organisatie van de werkgever en het aanzien van de EU-projecten voortvarender zou handelen door over deze kennelijke misstanden niet enkel grappen met zijn collega te maken, maar deze misstanden tijdig te herkennen en serieus te toetsen met zijn collega's of juist wordt gehandeld en dit ook te melden bij zijn leidinggevende of het afdelingshoofd. De werknemer heeft anders gezegd steken laten vallen door zo laconiek invulling te geven aan zijn functie. Daarnaast valt de werknemer te verwijten dat hij geen controle heeft uitgevoerd op zijn deel van de EU-Portal en daarmee ook niet heeft kunnen voorkomen dat het biotechnisch onderzoeksbedrijf op die wijze gebruik heeft gemaakt van zijn naam en handtekening. Met het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter dan ook worden vastgesteld dat de werknemer zodanig heeft gehandeld dat daarmee de arbeidsverhouding is verstoord. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat de werkgever het vertrouwen in de werknemer heeft verloren en dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet voor de hand ligt in een organisatie waar gelet op de academische vrijheid een grote mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid in een functie als die van de werknemer mag worden verwacht. Daarbij weegt de

kantonrechter eveneens mee dat, ook toen het onderzoek naar de spookdetacheringen al liep, de werknemer niet meteen meer openheid heeft gegeven.

Het gedrag van de werknemer is echter niet zodanig verwijtbaar en de arbeidsverhouding niet zodanig verstoord dat alleen op die afzonderlijke gronden van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat van opzettelijk meewerken aan de onregelmatigheden niet is gebleken. De werknemer is er gelet op het belang van het biotechnisch onderzoeksbedrijf dat de EU-aanvragen deed voor de werkgever 'in gezogen', was al lange tijd in dienst bij de werkgever en op zijn werk was niet eerder iets aan te merken. De werknemer heeft weliswaar het vertrouwen van de werkgever geschonden door niet voortvarend te handelen waar dat wel van hem verwacht had mogen worden en daarmee heeft hij de arbeidsverhouding verstoord, maar de onderhavige situatie is mede het gevolg van het onduidelijke beleid van de werkgever. De werkgever heeft de organisatie kennelijk zo ingericht dat de verantwoordelijkheid bij iedereen lag, al doet dit niet af aan de individuele verantwoordelijkheid van de werknemer. Mede gelet op de lange duur van het dienstverband mag van de werkgever tot slot worden verwacht zich enigszins in te spannen om de verstoring van de arbeidsverhouding en de ontstane schade in het vertrouwen aan te pakken of op te lossen. De kantonrechter acht de combinatie van deze omstandigheden gelegen in de (op zichzelf niet voldragen) e- en g-gronden wel zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zodat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel i BW. De kantonrechter ziet gelet op de omstandigheden die tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden geen reden om te oordelen dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in de rede ligt. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal toewijzen.

I-vergoeding van 10%

De werknemer heeft in het verweerschrift als zelfstandig tegenverzoek verzocht om, indien de arbeidsovereenkomst op de i-grond wordt ontbonden, op grond van artikel 7:671b lid 8 BW naast de transitievergoeding de maximaal toegestane aanvullende vergoeding toe te kennen ter hoogte van de helft van de transitievergoeding. De werknemer legt aan dit verzoek ten grondslag dat de werkgever met zijn handelwijze ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door op oneigenlijke en zeer onzorgvuldige wijze een onderzoek uit te voeren en dit onderzoek te gebruiken om de werknemer op staande voet te ontslaan met als doel daadkracht richting REA te tonen. Hiervoor is reeds geoordeeld dat van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever geen sprake is. De kantonrechter ziet evenwel in de omstandigheden en de lange duur van het dienstverband, maar ook rekening houdend met de grote mate waarin aan de ontslaggronden e en g is voldaan, aanleiding om de aanvullende cumulatievergoeding op grond van artikel 7:671b lid 8 BW vast te stellen op 10% van de transitievergoeding, dus € 7.570,42 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14943

Zaaknummer: 10560523 \ EJ VERZ 23-82979

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: M.R. Meulenberg-Ten Hoor en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:671b BW