

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van universitair hoofddocent/(profilerings)hoogleraar wordt wegens ongewenst gedrag ontbonden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding .

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2004 bij de Universiteit Maastricht (hierna: de UM) voor onbepaalde tijd in dienst, recentelijk als universitair hoofddocent, na van 1 februari 2018 tot 25 april 2023 tijdelijk als profileringshoogleraar (hoogleraar) “Experimentele Neuropsychofarmacologie” te zijn aangesteld. In de toepasselijke cao Nederlandse Universiteiten (hierna: cao NU) is een bepaling opgenomen over ongewenst gedrag. Binnen de UM geldt hiervoor ook een regeling. Met ingang van 1 januari 2010 is werknemer volledig aangesteld bij de Faculty of Health, Medicine and Lifesciences (hierna: FHML), waar aan hem zowel onderwijs als onderzoekstaken zijn opgedragen. Werknemer is aangesteld bij de vakgroep psychiatrie. In september 2022 is bij de decaan van de faculteit een melding gedaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Op 3 oktober 2022 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden met werknemer, de direct leidinggevende van werknemer en de schooldirecteur van MHeNs. Tijdens dit gesprek heeft werknemer toegegeven dat hij gedurende de jaren 2020/2021 een seksuele relatie heeft gehad met een bij hem in begeleiding zijnde promovendus. Op 5 oktober 2022 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de decaan en de schooldirecteur MHeNs. In dat gesprek is de start van een nader onderzoek aangekondigd. De decaan heeft vervolgens besloten de bestuurdersrol in het faculteitsbestuur van FHML die werknemer bekleedde per direct stop te zetten. Verder diende werknemer tot nader order zijn leidinggevende taken binnen MHeNs per direct neer te leggen. Medio oktober 2022 heeft de coördinator van het Complaints en Concerns Point van de UM aangegeven dat aldaar meldingen over ongewenst gedrag van werknemer zijn binnengekomen en dat dus sprake is van meer dan één melding. Werknemer is hierover geïnformeerd. In dit overleg is vervolgens afgesproken dat werknemer hangende het in te stellen onderzoek geen onderwijsactiviteiten zou verrichten en geen onderzoekwerkzaamheden in interactie met andere werknemers zou uitvoeren. Verder werd afgesproken dat zijn fysieke aanwezigheid op de werkvloer niet meer gewenst was. Op 1 november 2022 is de opdracht tot het verrichten van onderzoek verstrekt aan een extern onderzoeksbureau. Op 17 april 2023 heeft het onderzoeksbureau zijn definitieve rapportage aan UM gezonden. Op 25 april 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over het onderzoeksrapport tussen, onder meer, werknemer en de decaan. Bij brief van 26 april 2023 aan werknemer heeft UM meegedeeld dat de leerstoel van werknemer niet gecontinueerd werd, er

een verzoek zou worden ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en werknemer formeel zou worden geschorst. De UM verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond. Het verwijtbaar handelen waarop het verzoek is gegrond, bestaat volgens de UM in essentie uit het gedrag van werknemer dat heeft geleid tot feitelijke belangenverstrengeling, de overduidelijke schijn van belangenverstrengeling, machtsmisbruik en tot seksuele intimidatie.

Oordeel

De procedurele bezwaren van werknemer worden verworpen. De kantonrechter stelt vast dat werknemer een aantal zaken uit de uitgebreide en gedetailleerde verklaringen die de betrokkenen hebben afgelegd, heeft erkend. De kantonrechter stelt vast dat sprake was van afhankelijkheidsrelaties met de hiervoor genoemde geïnterviewden. Werknemer had een grote mate van autonomie in de uitoefeningen van zijn functie en uit die autonomie vloeide een sterke verantwoordelijkheid voort zich zowel intern als extern te gedragen overeenkomstig hetgeen van een persoon met dergelijke functie mag worden verwacht. Als de kantonrechter enkel in ogenschouw neemt welke voorvallen werknemer heeft erkend, dan is de kantonrechter ten aanzien van die voorvallen van oordeel dat dit gedrag niet behoeft of zelfs mag worden verwacht van een hoogleraar/een docent. Evident is dat een docent/hogleraar zich niet op voet van gelijkheid behoort te gedragen met de studenten die hij onder zijn onderwijskundige hoede heeft, op de wijze zoals werknemer heeft gedaan. Dat werknemer met studenten op stap ging, is op zichzelf niet te beschouwen als verwijtbaar gedrag. Dat geldt wel voor de avances die werknemer richting studentes heeft gemaakt en voor het zoenen van de studentes. Het is volstrekt helder dat hij deze studentes hierdoor in een lastig parket heeft gebracht. Vanzelfsprekend had werknemer geen dronken studente mee naar huis moeten nemen. Dat er geen alternatief was dan dat werknemer deze studente bij hem thuis de nacht liet doorbrengen, komt de kantonrechter bovendien ongeloofwaardig voor en strookt ook niet met de verklaringen van de geïnterviewden, waaruit volgt dat het juist werknemer was die deze studente, tegen de zin in van de aanwezigen, op de fiets meenam. Hierbij heeft hij deze studente kort na het voorval nog gemaild en haar meegedeeld dat hij nergens spijt van had en haar nog wilde spreken. Gezien het verschil in hoedanigheid (docent, coördinator tegenover een studente), de ontwikkelingsfase waarin deze studentes zich bevonden en het feit dat zij gedronken hadden, is goed voorstelbaar dat deze studentes tot handelingen zijn overgegaan die zij in volledige vrijheid niet zouden hebben verricht. In dat verband acht de kantonrechter niet van belang of het initiatief tot die handelingen, zoals werknemer bij herhaling stelt, uitging van de studente of van werknemer zelf. Werknemer had zich eenvoudigweg van dit gedrag moeten onthouden. Het is vanzelfsprekend dat hij de verantwoordelijkheid niet bij de studentes kan leggen. Datzelfde geldt ook voor zover het gaat om een postdoc of promovendus. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen of nalaten en wel zodanig dat het van de UM niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden. Het moet voor werknemer duidelijk zijn geweest dat zijn gedrag door de UM, maar ook naar maatschappelijke normen, als

ontoelaatbaar werd beschouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemers handelen de hoge drempel van de ernstige verwijtbaarheid dan ook overschreden. Gelet op het feit dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per heden ontbinden. Vanwege diezelfde reden komt aan werknemer geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6138

Zaaknummer: 10516058 \ AZ VERZ 23-45

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: G.W.J. Raaijmakers, F.H.H.M. Degens en B. Damen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW