

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van medisch specialist is terecht ontbonden op de e-grond. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door jarenlang met verschillende vrouwen uit zijn directe werkomgeving seksuele en/of affectieve relaties aan te gaan, zonder daarvan aan zijn leidinggevende melding te doen.*Feiten*

De kernactiviteiten van werkgever bestaan uit patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs. Werknemer is bij werkgever werkzaam in de functie van universitair medisch specialist. Werknemer is in 2008 gepromoveerd en was sindsdien staflid. Zijn belangrijkste taken omvatten het begeleiden van AIOS, het leiden van onderzoeken, en het deelnemen aan diverse commissies en opleidingsgroepen. Hij bekleedde ook verschillende functies op de afdeling en was betrokken bij de centrale opleidingscommissie en het begeleiden van masterstudenten voor internationale uitwisselingsprogramma's. Vanaf 2021 zat hij in een traject om hoogleraar te worden. Op de afdeling van werknemer werken diverse ANIOS en AIOS, waarbij alle stafleden, onder wie werknemer, betrokken zijn bij hun opleiding. De opleidingsgroep staat onder leiding van professor A. Werknemer begeleidt de ANIOS intensief, vooral in de beginperiode van hun werkzaamheden. In mei 2022 ontving de ombudsman meldingen over seksuele en/of affectieve relaties van werknemer met meerdere ondergeschikten. Een extern onderzoeksbureau, Restment, stelde vast dat de werknemer tussen 2014 en 2022 met ten minste vijf vrouwen seksuele relaties onderhield, die overlaptten en niet werden gemeld bij zijn leidinggevende. De betrokken vrouwen ervoeren angst en sociale onveiligheid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 ontbonden op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding van € 85.000 bruto. Werknemer is in hoger beroep gekomen omdat hij het niet eens is met de beschikking van de kantonrechter.

*Oordeel**Ontbinding e-grond*

Het hof is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door jarenlang met verschillende vrouwen uit zijn directe werkomgeving seksuele en/of affectieve relaties aan te gaan, zonder daarvan aan zijn leidinggevende melding te doen. De betreffende vrouwen, onder wie studenten en ANIOS, verkeerden in een afhankelijke positie ten opzichte van de werknemer, die hun supervisor of beoordelaar was. Het hof benadrukt dat van werknemer verwacht mocht worden professionele afstand te bewaren in dergelijke situaties. Hoewel werknemer beweerde niet op de hoogte te zijn van bepaalde integriteitsrichtlijnen, vindt het

hof dat hij, gezien zijn positie, had moeten begrijpen dat dergelijke relaties tot integriteitsproblemen of de schijn daarvan konden leiden. Het hof erkent dat werknemer een uitstekende staat van dienst had en gewaardeerd werd door collega's, en dat het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst grote gevolgen had voor zowel hem als zijn patiënten en collega's. Desondanks is het hof van mening dat zijn verwijtbare gedrag dusdanig was dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van werkgever kon worden verlangd. Dit oordeel werd versterkt doordat werknemer pas in een later gesprek volledige openheid gaf over zijn relaties, wat bijdroeg aan het besluit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voor een ontbinding op de e-grond is niet vereist, zoals werknemer heeft betoogd, dat dit een laatste redmiddel is, in die zin dat ontbinding alleen mogelijk zou zijn als de werkgever met minder ingrijpende middelen niet kan volstaan. De arbeidsovereenkomst is derhalve terecht op de e-grond ontbonden, herstel van de arbeidsovereenkomst is dan ook niet aan de orde.

EVRM/AVG

Werknemer stelt dat het feitenonderzoek van de werkgever in strijd was met artikel 8 EVRM, omdat zijn liefdesleven privé zou zijn. Het hof oordeelt dat de werkgever gerechtigd was om het onderzoek uit te voeren, gezien de afhankelijkheidsrelaties tussen de werknemer en collega's. Dit was noodzakelijk om een veilige werkomgeving te waarborgen ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet en het onderzoek ging niet verder dan nodig was. Het beroep van werknemer op artikel 8 EVRM slaagt derhalve niet. Het hof oordeelt dat werknemer zijn beroep op de AVG te laat in de procedure heeft ingebracht, waardoor werkgever hier niet op kon reageren.

Hoogte transitievergoeding

Het hof oordeelt dat de eerdere aanstelling van werknemer bij werkgever niet wordt meegerekend voor de transitievergoeding, omdat er een onderbreking van meer dan zes maanden was. Ook wordt de excellentietoelage niet meegenomen bij de berekening, omdat deze niet als vast inkomensbestanddeel geldt en werknemer deze niet heeft ontvangen in de laatste twaalf maanden van zijn dienstverband.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1835

Zaaknummer: 200.327.765/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en M.B. Kerkhof

Advocaten: E.K.W. van Kampen en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 8 EVRM, 10 Gw, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:683 BW, 7:673 BW, 9 AVG, 10a Advocatenwet, 3 Arbowet en 4 Regeling looncomponenten en arbeidsduur