

RECHTSPRAAK

Heeft werknemer wel of niet integer gehandeld door zichzelf hoogleraar te noemen en de titel van professor te gebruiken, terwijl hij die titel niet (meer) mag gebruiken?

Feiten

Werknemer werkt sinds 2022 bij het RIVM, eerst op zzp-basis en sinds 20 april 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst met een loon van € 3.800,18 bruto per maand. In 2015 was werknemer werkzaam bij Nutricia, waar hij de gelegenheid kreeg om voor één dag in de week de functie van hoogleraar te gaan vervullen bij de Universiteit van Amsterdam (hierna: de UVA). Bij besluit van 16 maart 2015 is hij benoemd tot bijzonder hoogleraar bij de UVA voor de periode van vijf jaar. Het RIVM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens wanprestatie, subsidiair vanwege verwijtbaar handelen en meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het stelt dat werknemer niet integer heeft gehandeld door zichzelf hoogleraar te noemen en de titel van professor te gebruiken, terwijl hij die titel niet (meer) mag gebruiken. Volgens het RIVM heeft hij hierdoor ook een hoger salaris gekregen bij zijn indienstreding. Daarmee is volgens het RIVM afbreuk gedaan aan de naam en betrouwbaarheid van het RIVM. Ook stelt het RIVM dat het een negatieve werking zou kunnen hebben op de organisatie wanneer bekend wordt dat een werknemer van het RIVM een titel onrechtmatig (heeft) gebruikt. Het RIVM stelt dat werknemer in strijd met de Ambtenarenwet en uitvoeringsregelingen heeft gehandeld door dit te doen.

Oordeel

Bij een beroep op wanprestatie geldt dat sprake moet zijn van een ernstige wanprestatie, die zo ernstig is dat het ingrijpende gevolg van ontbinding rechtvaardig is. Het RIVM moet kunnen aantonen dat werknemer structureel of ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding.

Werknemer mocht na 2020 de titel van hoogleraar/professor niet voeren

De regels over het gebruiken van de titel hoogleraar/professor staan in het Hooglerarenbeleid van de UVA. Dat hooglerarenbeleid is een invulling van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (hierna: WHW) en is naar werknemer toegestuurd bij zijn aanstelling. Het RIVM heeft een deel van het Hooglerarenbeleid van de UVA overgelegd. Blijkbaar is dit een geactualiseerde versie van een document van 2009. De kantonrechter kan nergens uit opmaken dat werknemer het recht had om zich binnen en namens het RIVM te

presenteren als professor. Hij was namelijk op het moment dat zijn dienstverband is begonnen geen bijzonder hoogleraar meer, hooguit een oud-bijzonder hoogleraar met een ius promovendi. Die mogen alleen in het kader van de nog af te ronden promoties van eigen promovendi de titel hoogleraar of professor blijven voeren. Op de vraag wat de basis is geweest voor het ius promovendi (het recht om een wetenschapper te promoveren) dat werknemer na 2020 heeft uitgevoerd, heeft hij geantwoord dat hij aan de toenmalige decaan heeft gevraagd 'hoe het nu zat met zijn titel' en dat de decaan antwoordde dat 'alles gewoon door kon lopen als hij geen officiële beëindigingsbrief had ontvangen'. Die informatie komt niet overeen met de toepasselijke regels. Wat de werkzaamheden van werknemer bij de UVA in de periode na 2020 precies zijn geweest, is de kantonrechter niet duidelijk geworden. Kennelijk oefende hij het ius promovendi uit, maar of hij optrad als promotor vanuit een functie als bijzonder hoogleraar met een leeropdracht is niet gesteld of gebleken.

Onzorgvuldig handelen door ten onrechte gebruik te maken van de titel hoogleraar/professor

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld door na 2020, terwijl hij beter had moeten weten, voort te blijven bouwen op zijn verleden als hoogleraar, ook buiten de UVA. De titel hoogleraar/professor roept namelijk een verwachting op van kwaliteiten die gekoppeld is aan een staat van dienst die volgens de regels zo'n verwachting rechtvaardigen.

Het niet integer handelen is niet aannemelijk geworden, geen wanprestatie

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat de titel die werknemer uitdroeg de reden is geweest voor de indeling in een hogere salarisschaal omdat volgens werknemer bij zijn aanstelling is gesproken over zijn kennis en netwerk en dit doorslaggevend was voor de indeling in salarisschaal 14. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding beide partijen aan te rekenen valt, omdat zij hierover beter hadden kunnen communiceren. Deze verstoring heeft er namelijk toe geleid dat er een onderzoek naar werknemer is gestart over zijn hoogleraarschap en het gebruik van die titel. Naar het oordeel van de kantonrechter is uit de miscommunicatie, waarop het gestelde niet integere handelen is gebaseerd, niet af te leiden dat werknemer heeft gehandeld in strijd met de Ambtenarenwet of de Gedragscode Integriteit Rijk. Niet gebleken is dat werknemer het RIVM intern of extern schade heeft berokkend door op die manier deze titel te voeren. Daarom kan het onterechte gebruik van de titel hoogleraar/professor niet leiden tot een wanprestatie of ernstig verwijtbaar handelen dat een einde van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, waarbij de kantonrechter zich realiseert dat daarmee de verstoring in de arbeidsverhouding die tussen partijen is ontstaan niet is opgelost.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5036

Zaaknummer: 11734787 \ UE VERZ 25-172 Bjd/61169

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.T. Boogers en W.M. Hes

Wetsartikelen: 6:265 BW, 7:66g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en 6 Ambtenarenwet 2017