

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Katholieke Universiteit (SKU)

Ontslag op staande voet hoogleraar Stichting Katholieke Universiteit Nijmegen wegens buitensporig declaratiegedrag niet rechtsgeldig. Vernietigbare opzegging, ondanks artikel 2 BBA. Geen sprake van dwaling

(Hoger beroep van AR 2012-0302.) Werknemer is als hoogleraar in dienst van de Stichting Katholieke Universiteit Nijmegen (SKU) en werkzaam voor het UMC St. Radboud. Partijen hebben in het kader van een reorganisatie een beëindiging met wederzijds goedvinden per 1 oktober 2008 afgesproken onder toekenning van een vergoeding ad € 400.000 bruto. Werknemer is op 29 september 2008 op staande voet ontslagen nadat is komen vast te staan dat hij in strijd met de daarvoor geldende regels buitensporig veel declaraties heeft ingediend voor niet-werkgerelateerde activiteiten (onder meer first class tickets naar zijn familie in Boston, declaraties van zijn advocaat en ondefinieerbare declaraties). In eerste aanleg heeft werknemer nakoming van de ‘vaststellingsovereenkomst’ gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen en hem tot aanmerkelijke schadevergoeding (€ 177.888) veroordeeld wegens de aan SKU toegebrachte schade. In hoger beroep draait het voornamelijk om de vraag of werknemer zich door een aantal gedragingen, opgesomd in de brief van SKU van 29 september 2013 in samenhang met de brief van SKU van 25 september 2008, jegens SKU schuldig heeft gemaakt aan dermate ernstige onregelmatigheden en/of nalatigheden, met name wat betreft zijn declaratiegedrag, dat dit het door SKU aan werknemer gegeven ontslag op staande voet, en de door SKU ingeroepen vernietiging dan wel de ontbinding van de tussen partijen op 13/16 mei 2008 gesloten beëindigingsovereenkomst rechtvaardigt.

Het hof oordeelt als volgt. Dat werknemer, nadat de financiële administratie dan wel zijn secretaresse had geweigerd de facturen te fiatteren omdat deze niet voor vergoeding in aanmerking kwamen, zijn secretaresse dan wel anderen binnen SKU onder druk zou hebben gezet om toch tot betaling van die facturen over te gaan, is een te vage, te weinig concrete stelling, waaraan het hof dan ook voorbijgaat. Weliswaar heeft werknemer blijkens dat verslag zijn secretaresse ernstig in verlegenheid gebracht door een reeds geweigerde declaratie andermaal door haar te laten indienen, maar niet wordt beschreven waaruit het “onder druk zetten” concreet zou hebben bestaan, anders dan uit de opdracht aan secretaresse de facturen een tweede maal ter declaratie in te dienen. SKU heeft op dit punt derhalve onvoldoende

gesteld. Van onoirbaar gedrag kan niet worden gesproken. Evenmin komt in hoger beroep de door SKU gestelde afbouwregeling vast te staan, inhoudende dat de ‘familiereisjes’ van twaalf keer per jaar tot nul zouden worden gereduceerd. Ook dit verwijt is derhalve onvoldoende voor een dringende reden. Wat betreft de kwestie business class of economy class geldt het volgende. Vaststaat dat werknemer (vrijwel) alle vluchten naar Boston in alle jaren waarin hij voor SKU werkzaam was, heeft gedeclareerd en uitbetaald gekregen op basis van business class. Vaststaat voorts dat SKU voor de eerste twee jaar (van 1 september 2000 – 1 september 2002) met vergoeding van vluchten op basis van business class heeft ingestemd (brief van 18 december 2001). Verder leidt het hof uit de brieven van X van 29 augustus 2002 en 7 januari 2003 af dat er door de raad van bestuur enerzijds en het clusterbestuur anderzijds verschillend werd gedacht over de vraag of werknemer gerechtigd was tot vergoeding van zijn vluchten naar Boston op basis van business class. Hoewel het hof van oordeel is dat het op de weg van werknemer had gelegen hierover zwart op wit duidelijkheid van de raad van bestuur te krijgen, bij gebreke waarvan hij had moeten uitgaan van de regeling zoals neergelegd in de brief van de raad van bestuur van 6 september 2002 (te weten twaalf vluchten per jaar op basis van economy class), acht het hof het in 2007 en 2008 (doorgaan met) declareren op basis van business class, terwijl dit kennelijk tot en met 2006 de instemming had van het clusterbestuur en de raad van bestuur ervan op de hoogte was, niet zodanig ernstig dat dit in de gegeven omstandigheden voor SKU een dringende reden vormde voor ontslag op staande voet. Het declareren van kosten van zijn coach, adviseur en advocaat komen niet voor vergoeding (declaratie) in aanmerking. Werknemer had moeten weten dat de adviezen op het moment dat er een geschil tussen SKU en werknemer ontstond, niet langer door werkgever zouden worden vergoed. Door deze kosten wel te declareren heeft werknemer nog geen dringende reden voor ontslag gegeven. Het hof stelt voorop dat, ook al werd werknemer kennelijk een zekere vrijheid gelaten en werden kennelijk niet al zijn declaraties nauwkeurig getoetst en zijn de meeste declaraties kennelijk zonder voorbehoud ingeboekt en vergoed, een dergelijk tolereren van ruim declaratiegedrag geen vrijbrief vormt. Werknemer behield daarbij zijn eigen verantwoordelijkheid. Voor zover sprake is van uitgaven waarvan werknemer redelijkerwijs had moeten begrijpen dat deze niet (dan wel had moeten betwijfelen of) deze ten laste van SKU mochten worden gebracht en waarbij het wél door SKU laten betalen van die uitgaven (dus) tot financieel nadeel voor SKU leidde, kan hij zich er te zijner verdediging niet op beroepen dat hij erop heeft vertrouwd dat SKU haar goedkeuring aan die uitgaven had gegeven, omdat zij niet heeft ‘gepiept’. Werknemer had, gezien zijn functie en positie binnen SKU, moeten begrijpen dat SKU (kennelijk) niet goed controleerde welke kosten werknemer allemaal ten laste van SKU liet komen. Het hof is evenwel van oordeel dat de overige declaraties in de omstandigheden van het geval niet zo ernstig zijn dat zij een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen. Bij de bespreking van de afzonderlijke ontslagredenen is geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werknemer dubbel heeft gedeclareerd, dat voorts niet is komen vast te staan dat werknemer opzettelijk of bewust onjuist heeft gedeclareerd en evenmin dat werknemer bij het declareren heimelijk zou zijn te werk gegaan, laat staan zou hebben gefraudeerd. Gebleken is slechts dat werknemer van enkele kosten ten onrechte en te gemakkelijk heeft aangenomen dat hij die bij SKU ter declaratie mocht

indienen en dat hem in zoverre – gezien zijn functie en positie binnen SKU op zichzelf ernstige – onzorgvuldigheid en slordigheid ten nadele van SKU en ten voordele van zichzelf kan worden verweten. Conclusie: geen sprake van een dringende reden.

Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat daarmee de opzegging nietig is. Het hof wijst op artikel 2 BBA. Nu evenwel geen van partijen daar een beroep op heeft gedaan, laat het hof artikel 2 BBA buiten beschouwing. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst tot stand blijft tot aan het moment van de vaststellingsovereenkomst en SKU de vaststellingsovereenkomst dient na te komen. De stelling dat sprake is geweest van dwaling en of ontbinding wegens tekortkoming faalt. SKU legt hieraan namelijk dezelfde feiten ten grondslag als voor het ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-09-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:7072

Zaaknummer: 200.108.275

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, G.P.M. van den Dungen en H.M. Wattendorff

Advocaten: E.L. Pasma en F.A.M. Knuppe

Wetsartikelen: 7:677 BW, 2 BBA en 6:228 BW