

RECHTSPRAAK

# Stichting Katholieke Universiteit/werknemer

***Buitensporig declaratiegedrag van hoogleraar tevens afdelingsvoorzitter rechtvaardigen geen ontslag op staande voet. Geen vuistregels. Voorbeeldfunctie wel van belang voor vaststelling dringende reden.***

(Cassatieberoep op AR 2013-0867.) 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 werkgever nakoming van de ‘vaststellingsovereenkomst’ gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering van werkgever afgewezen en hem tot aanmerkelijke schadevergoeding (€ 177.888) veroordeeld wegens de aan SKU toegebrachte schade. In hoger beroep oordeelde het hof uiteindelijk dat onvoldoende is komen vast te staan dat werkgever zich jegens SKU schuldig heeft gemaakt aan dermate ernstige onregelmatigheden en/of nalatigheden, met name wat betreft zijn declaratiegedrag, dat dit het door SKU aan werkgever 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. Tegen dit oordeel keert SKU zich in cassatie. De eerste rechtsklacht houdt in dat het hof heeft miskend dat uit artikel 7:678 BW volgt dat ernstige onzorgvuldigheid en slordigheid van een werkgever bij het declareren van privékosten, waardoor de werkgever zijn werkgever financieel benadeelt en zichzelf bevoordeelt, in beginsel heeft te gelden als een ‘dringende reden’ voor ontslag. Ernstige onzorgvuldigheid en slordigheid vallen immers aan te merken als het door een werkgever ‘op grovelijke wijze de plichten veronachtzamen’ als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onder k BW. Indien het voorgaande niet reeds in het algemeen geldt, heeft ernstig onzorgvuldig en slordig declaratiegedrag volgens de Stichting ten minste als een ‘dringende reden’ voor ontslag op staande voet te gelden indien de desbetreffende werkgever een leidinggevende functie en, ook maatschappelijk beschouwd, een ‘voorbeeldfunctie’ bekleedt. In de regel van artikel 7:678 lid 2 onder b BW is volgens het middelonderdeel verankerd dat in beginsel sprake is van een ‘dringende reden’ als een werkgever in ernstige mate de

geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden.

De advocaat-generaal (Langemeijer) concludeert als volgt. Het middelonderdeel wil een vuistregel ontlenen aan artikel 7:678 lid 2 BW, in die zin dat als eenmaal sprake is van het 'op grovelijke wijze' de plichten veronachtzamen welke de arbeidsovereenkomst aan de werknemer oplegt, de voor een ontslag op staande voet benodigde dringende reden in beginsel gegeven is. Aan de steller van het middel zij toegegeven dat het begrip 'op grovelijke wijze de plichten veronachtzamen', als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 BW, ook kan omvatten: een verwijtbare ernstige onzorgvuldigheid en/of slordigheid ten aanzien van het (ten eigen voordele) bij de werkgever indienen van declaraties. Dit werkt niet omgekeerd. Een rechtsregel die meebrengt dat het hof de door hem geconstateerde (mate van) onzorgvuldigheid of slordigheid ten aanzien van de door of namens de werknemer ingediende declaraties slechts had mogen aanmerken als het 'op grovelijke wijze' veronachtzamen van de plichten uit de arbeidsovereenkomst is daarmee niet gegeven. Het hof heeft tot uitgangspunt genomen dat de stelplicht en de bewijslast ter zake van de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen op de Stichting als werkgeefster rusten. Het hof heeft de geconstateerde verwijtbare onzorgvuldigheid en slordigheid van de werknemer ten aanzien van de in r.o. 4.38 bedoelde declaraties 'in de omstandigheden van het geval' niet zodanig ernstig geacht dat zij een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren.

De functie die de werknemer als hoogleraar en afdelingshoofd bekleedde, kan inderdaad bijdragen aan de mate waarin de gedragingen hem kunnen worden verweten. De functie van de werknemer kan in tweeërlei opzicht van belang zijn: in de eerste plaats kunnen aan werknemers in leidinggevende of andere hoge posities hogere eisen worden gesteld dan aan de gemiddelde werknemer. Dit is het aspect dat het hof heeft besproken: gezien zijn functie en zijn positie binnen het UMC had de werknemer moeten begrijpen dat de Stichting niet al zijn declaraties (vooraf) controleerde en had hij dus ook een eigen verantwoordelijkheid. In de tweede plaats kan sprake zijn van een voorbeeldfunctie in het kader van de handhaving van (geschreven of ongeschreven) integriteitsnormen binnen de onderneming of instelling: indien een leidinggevende functionaris zich schuldig maakt aan normoverschrijdend gedrag zullen ondergeschikten zich soms gemakkelijker laten verleiden of overhalen tot normoverschrijdend gedrag dan wanneer hun leidinggevende voor zichzelf een 'zero tolerance' aanhoudt. Wanneer iemand een bezem door de organisatie wil halen, ligt daarom voor de hand dat het vegen boven aan de trap begint, zoals het spreekwoord luidt. Het hof heeft een gradueel onderscheid gemaakt, waarbij het hof klaarblijkelijk een grens legt bij dubbel declareren, opzettelijk of bewust onjuist declareren en heimelijk declaratiegedrag. Die wijze van beoordeling is niet in strijd met de wet – ook niet met artikel 7:678 BW – en berust verder op een waardering van de feiten, die voorbehouden is aan de rechter die over de feiten oordeelt. In de toelichting op deze subsidiaire klacht heeft de Stichting voorbeelden uit de jurisprudentie aangehaald van gevallen waarin werknemers voor minder ernstige gedragingen dan deze op staande voet zijn ontslagen en het aangevochten ontslag in rechte stand heeft gehouden. De Stichting maakt in dit verband ook gewag van het beginsel van gelijke behandeling van gelijke gevallen, overigens zonder daarbij aan te geven waar in de

gedingstukken concrete stellingen omtrent de werking van het gelijkheidsbeginsel door haar zouden zijn aangevoerd. Voor zover het in de aangevoerde voorbeelden gaat om werknemers die opzettelijk handelingen hebben verricht waardoor hun werkgever werd benadeeld en zij bevoordeeld, gaat de vergelijking niet op: het hof achtte een opzettelijk of bewust onjuist declareren immers niet aangetoond. In zoverre is het oordeel in cassatie onbestreden. Verder wordt de onderhavige casus gekleurd door (onduidelijkheid over) de individuele, van het normale reiskostenregime afwijkende, arbeidsvoorwaarden van deze werknemer, onderscheidenlijk door een volgens het hof gerechtvaardigde verwachting van de werknemer dat tijdens de op initiatief van de Stichting gevoerde onderhandelingen over tussentijdse beëindiging in overleg van zijn dienstverband, de door hem te maken kosten ten minste voor een deel door de Stichting zouden worden vergoed. Tegen die achtergrond valt te begrijpen dat het hof aan het gezichtspunt van de 'voorbeeldfunctie' niet de betekenis heeft toegekend die de steller van het middel aan dit gezichtspunt wil verbinden.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 23-01-2015

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2015:114

**Zaaknummer:** 14/00693

**Rechters:** F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, C.E. Drion, G. de Groot en T.H. den Tanja-van Broek

**Advocaten:** S.F. Sagel en R.A.A. Duk

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW