

RECHTSPRAAK

Ook volgens het hof heeft hoogleraar RUG ernstig verwijtbaar gehandeld door persoonlijke bevoordeling. Desondanks maakt hij aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding (art. 7:673 lid 8 BW).*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 1995 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (hierna: de RUG). In 2003 werd hij bevorderd tot universitair hoofddocent IBIO van de Faculteit der Letteren. Sinds 1 april 2012 vervult hij de functie van hoogleraar 2 in de leerstoel Globalisation Studies and Humanitarian Action. Door meerdere Europese universiteiten wordt gezamenlijk de masteropleiding NOHA aangeboden. De jaarlijks door de EU verstrekte subsidiegelden worden door NOHA AISBL verdeeld over de deelnemende universiteiten. In 2014 werd werknemer voorzitter van het bestuur van NOHA AISBL. Op 9 juli 2014 heeft werknemer, zonder medeweten van de RUG, de Stichting NOHA Groningen (hierna: SNG) opgericht. De geldstromen vanuit NOHA AISBL liepen daarna via SNG. Bij brief van 11 maart 2019 informeerde werknemer het faculteitsbestuur over oprichting van de SNG. In reactie hierop heeft de RUG werknemer op non-actief gesteld met behoud van bezoldiging. De RUG heeft aan Ernst & Young Forensic & Integrity Services (hierna: EY) de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de financiële stromen rond SNG. In het rapport van EY is vermeld dat door NOHA AISBL over de jaren 2014 tot maart 2019 aan SNG 1,4 miljoen euro is uitgekeerd, welk geld bedoeld was voor de RUG. Op 16 januari 2020 is er in NRC een interview gepubliceerd met de bestuursvoorzitter van de RUG waarin onder meer staat dat een hoogleraar globalisering en humanitaire hulp en twee van zijn medewerkers voor 1,2 miljoen euro hebben gefraudeerd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbonden. De handelwijze van werknemer met betrekking tot SNG, Texas University en Ranepa werd als zeer laakbaar beoordeeld, en in het verlengde daarvan als ernstig verwijtbaar. Dit betekende ook dat werknemer geen aanspraak kon maken op een transitievergoeding. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep. Hij verzoekt het hof primair de arbeidsovereenkomst te herstellen en te oordelen dat hij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Subsidiair verzoekt hij het hof hem een billijke vergoeding van € 1.209.817 toe te kennen.

*Oordeel**Hoorplicht*

Allereerst betoogt werknemer dat de procedurevoorschriften die vóór 1 januari 2020 voor een

(disciplinair) ontslag golden ondanks de inwerkingtreding van de Wnra van toepassing zijn gebleven. Op grond van deze voorschriften had het college van bestuur van RUG werknemer moeten horen over de bevindingen van EY, voordat RUG een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter had kunnen indienen. Het hof volgt werknemer daarin niet. Met de inwerkingtreding van de Wnra is op de daarin aangewezen werknemers van overheidsinstellingen het 'gewone' arbeidsrecht zoals geregeld in het BW van toepassing geworden. Een algemene verplichting voor de werkgever om een werknemer te horen voordat een ontbindingsverzoek op de e-grond of de g-grond wordt ingediend, komt daarin niet voor. Van een niet te repareren gebrek zoals werknemer dat heeft aangeduid, is dan ook geen sprake. Volgens het hof neemt dit echter niet weg dat de eisen van goed werkgeverschap wel kunnen meebrengen dat een werknemer moet worden gehoord voordat een werkgever een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indient. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat het in dit geval in de rede had gelegen dat het college van bestuur werknemer eerst had gehoord over de gevolgtrekkingen die het College had gemaakt uit het feitenonderzoek dat EY had verricht. Dat EY in het kader van dat feitenonderzoek werknemer (meermalen) had gehoord en (delen van) haar conceptrapport aan hem voor commentaar had voorgelegd, is daarmee niet op één lijn te stellen. Volgens het hof betekent dit echter niet dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen. Wél weegt deze omstandigheid mee bij de beoordeling van de andere verzoeken van werknemer.

Verwijtbaar handelen

Werknemer heeft in eerste aanleg als rechtvaardiging voor zijn handelwijze aangevoerd dat de werkwijze van SNG feitelijk een voortzetting was van de financiële gang van zaken toen hij penningmeester van NOHA Brussel was, dat de bestuurders van RUG weinig interesse hadden in de financiering van het programma en dat hij bang was dat de NOHA-gelden door het faculteitsbestuur aan andere doeleinden zouden worden besteed als de geldstroom via de faculteit zou lopen. Daarbij heeft hij gewezen op de financiële problemen binnen de letterenfaculteit. Daarnaast vreesde hij de bureaucratie en stroperigheid van de letterenfaculteit. Deze rechtvaardigingsgronden zijn door de kantonrechter terecht van de hand gewezen. In hoger beroep heeft werknemer deels afstand genomen van zijn verklaring dat hij bang was dat de NOHA-gelden in de bodemloze put van de letterenfaculteit terecht zouden komen. Op zitting heeft hij benadrukt dat de opleiding in Groningen in vergelijking met de andere deelnemende universiteiten juist financieel goed geregeld was en dat RUG de NOHA-gelden niet dringend nodig had en dat deze besteed konden worden aan andere onderdelen van het NOHA-netwerk waar het geld harder nodig was. RUG heeft dit betwist. Dat voor RUG bestemde gelden ook zonder meer buiten RUG om mochten worden aangewend ten behoeve van andere deelnemende universiteiten vindt geen steun in de consortium agreements. Verder heeft werknemer aangevoerd dat hij als hoogleraar een eigen zelfstandig budgetrecht had. Dit is door RUG betwist en daarvan is het hof ook niet gebleken. Daarnaast heeft werknemer nog gewezen op problemen die andere hoogleraren, die betrokken waren bij internationale opleidingen met een financiering deels uit Europese fondsen, ondervonden met de bureaucratie binnen RUG en de beslissing over de besteding

van die gelden. Het hof oordeelt dat ook dit geen rechtvaardiging vormt voor de gedragingen van werknemer, die geheel uit het oog verliest dat de universitaire 'bureaucratie' naast de schaduwkanten wel degelijk een functie heeft. Werknemer benadrukt uitsluitend de nadelen daarvan maar zijn eigen alternatief – zonder administratie en verantwoording van besteding van grotendeels publieke middelen – schiet nog meer tekort, nog daargelaten dat hij zich ten onrechte boven het gezag van RUG als werkgever verheven achtte. Ten slotte beroept werknemer zich op de gebrekkige controle van RUG die volgens hem – ook zonder dat hij melding had gemaakt van SNG – van het bestaan van deze stichting op de hoogte was dan wel had kunnen zijn. Hij heeft erop gewezen dat er ook betalingen van RUG aan SNG zijn geweest, namelijk terugbetaling van collegegelden van studenten die hun studiejaar niet vol maakten binnen RUG, en dat in de boekhouding van RUG daarvoor een debiteurennummer voor SNG was aangemaakt. Het hof oordeelt dat dit laatste niet inhoudt dat RUG bekend was met de handelwijze van SNG en de rol van werknemer daarin. Dat bij een scherpere controle van RUG van de financiële stromen rond het NOHA-programma de niet toegestane gedragingen van werknemer eerder aan het licht waren gekomen, maakt die gedragingen niet minder laakbaar. De kantonrechter heeft verwezen naar een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in een enigszins vergelijkbaar geval waarin een tekortschietend toezicht niet afdeed aan de toerekenbaarheid van het plichtsverzuim (zie ECLI:NL:CRVB:2013:1633). Omdat de gedragingen van werknemer plaatsvonden in de periode dat hij nog ambtenaar was, is dit oordeel relevant. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dan ook op de juiste gronden ontbonden. Met de kantonrechter oordeelt het hof dat het laakbare handelen van werknemer verwijtbaar handelen oplevert en de mate van verwijtbaarheid bovendien als ernstig kan worden aangemerkt.

Transitievergoeding, redelijkheid en billijkheid (art. 7:673 lid 8 BW)

Hoewel vaststaat dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is in het onderhavige geval sprake van bijzondere omstandigheden die maken dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer in het geheel geen transitievergoeding ontvangt. In dit verband komt betekenis toe aan: (1) het langdurige dienstverband van werknemer, (2) zijn verdere goede staat van dienst en grote verdiensten voor het NOHA-programma, (3) zijn ziekte en (4) de ruchtbaarheid die RUG aan zijn ontslag en de reden daarvoor heeft gegeven, waardoor de kansen voor hem om op zijn specialistische werkgebied een andere betrekking te vinden als niet bijzonder hoog worden ingeschat. Ook komt betekenis toe aan de omstandigheid dat (5) werknemer voorafgaand aan het ontbindingsverzoek niet is gehoord over de conclusies uit het feitenrapport van EY, terwijl dit wel van RUG als goed werkgeefster mocht worden verwacht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:9060

Zaaknummer: 200.280.269/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: A.A. Kootstra en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 lid 7 sub c BW en 7:673 lid 8 BW