

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst hoogleraar op de e-grond. Van de door werknemer aangevoerde “sociale onveiligheid” is niet gebleken. Na het uitkomen van het onderzoeksrapport heeft werknemer onvoldoende zelfreflectie getoond en er geen blijk van gegeven dat hij inziet welke kwalijke rol hij heeft gespeeld.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 in dienst van de Universiteit Maastricht (hierna: UM), laatstelijk in de functie van hoogleraar aan de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences (hierna: de faculteit). Werknemer bekleedt de leerstoel van Metabole aspecten van type 2 diabetes mellitus. Werknemer is verbonden aan de vakgroep Voedings- en Bewegingswetenschappen (hierna: VBW). Hoogleraar B, de partner van werknemer, is hier ook werkzaam als hoogleraar MI. Humane Biologie (hierna: HB) is een andere vakgroep binnen de onderzoeksschool NUTRIM. Hoogleraar C is binnen deze vakgroep werkzaam. De vakgroepen VBW en HB zijn in 2014 gefuseerd maar in datzelfde jaar weer gesplitst. Dit laatste gebeurde op basis van een advies van een extern adviesbureau. Dit bureau adviseerde destijds ook om onder begeleiding van een coach de onderlinge verhoudingen tussen de vakgroepleden te verbeteren. Dit advies is nooit opgevolgd. Bij de vakgroep HB is vanwege het emeritaat van de hoogleraar Functionele Genetica formatieruimte ontstaan. De vakgroep HB heeft het voornemen geuit de formatieruimte in te vullen met een nieuw aan te stellen hoogleraar Metabolic Imaging (hierna: MI) en daarvoor een kandidaat op het oog te hebben. Hoogleraar B heeft haar bezwaren daartegen geuit vanwege de overlap met haar leerstoel. Werknemer heeft vanaf 3 juni 2022 verschillende e-mails gestuurd, waarin hij onder meer aangeeft dat er een geschiedenis is tussen hem en onder meer hoogleraar C en sprake is van sociale onveiligheid. De decaan heeft op 21 oktober 2022 per e-mail aan de leden van beide vakgroepen laten weten dat na diverse gesprekken een externe coach zal worden ingezet, waarvoor werknemer en hoogleraar C als eerst worden uitgenodigd. Daarnaast wordt aangegeven dat er een profielschets is opgesteld voor de invulling van de vacature. Werknemer reageert diezelfde dag op dit bericht per e-mail. Op 24 oktober 2022 heeft een universitair hoofddocent binnen de vakgroep VBW, namens meerdere leden van de VBW (onder wie werknemer) een e-mail verzonden aan onder meer de decaan, de bestuursvoorzitter en de Nutrim-directeur, waarin onder meer formeel bezwaar wordt ingesteld over het nemen van het besluit van de vacature. Daarop heeft de bestuursvoorzitter op 25 oktober 2022 per e-mail laten weten dat een onafhankelijk onderzoek zal worden gestart. Dit onderzoek is in december 2022 afgerond. De conclusie is onder meer dat van

sociale onveiligheid in de zin van de hedendaagse reikwijdte, met in het uiterste geval ‘seksueel grensoverschrijdend gedrag’, geen enkele sprake is of is geweest. Hierna heeft de bestuursvoorzitter een gesprek gehad met werknemer, waarna een persoonsgebonden onderzoek is ingezet naar werknemer. Dit onderzoek is uitgevoerd door Capra. De Capra-onderzoeker heeft in de periode van 28 april 2023 tot 11 juli 2023 gesprekken gevoerd met diverse personen. Werknemer heeft geen medewerking aan het onderzoek verleend. Op 19 oktober 2023 heeft de Capra-onderzoeker het definitieve rapport met bevindingen aan UM doen toekomen. Dit omvangrijke rapport beslaat meer dan 1000 pagina’s en bevat verschillende conclusies (a. tot en met x.) UM heeft op 10 november 2023 aan werknemer laten weten dat er sprake is van een multidimensionale verstoring van de arbeidsverhouding en dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. UM verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

### *Oordeel*

#### *Onderzoeksrapporten*

Werknemer heeft veel bezwaren aangevoerd tegen de wijze van totstandkoming van en de conclusies in de rapporten van het cultuuronderzoek en het persoonsgebonden onderzoek. De kantonrechter heeft deze bezwaren onderzocht en komt tot de conclusie dat deze rapporten wel worden meegenomen bij de beoordeling van het onderhavige geschil, maar dat de conclusies (uiteraard) niet klakkeloos zullen worden overgenomen.

#### *E-grond*

Dat werknemer thans in deze procedure beweert dat hij hoogleraar C nooit heeft beschuldigd van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is gelet op de door hemzelf verstuurde, niet meteen ingetrokken e-mail van 21 oktober 2022, onbegrijpelijk te noemen. Met de in deze e-mail gebruikte formuleringen en bewoordingen “lul in je broek moet houden”, “naar de rechter of pers en dan hopen dat de beerput openbreekt” heeft werknemer bewust een situatie gecreëerd die geen andere interpretatie laat dan dat hoogleraar C seksueel gedrag heeft vertoond dat niet door de beugel kan, althans dat er dingen op de werkvloer spelen die het daglicht niet kunnen verdragen. De kantonrechter acht het zeer kwalijk dat werknemer zijn team niet heeft ingelicht over de door hem verzonden e-mail van 21 oktober 2022, voordat hij zijn teamgenoten de e-mail van 24 oktober 2022 liet versturen. Hij had kunnen weten dat deze e-mail zo uitgelegd zou worden dat het beroep op sociale veiligheid en de suggestie dat “nog niet alles op tafel was gekomen” geïnterpreteerd zouden worden met zijn eerdere e-mail van 21 oktober 2022 in het achterhoofd. Werknemer had ook dienen te begrijpen dat deze mails tezamen voor de bestuursvoorzitter aanleiding zijn geweest voor het on hold zetten van de invulling van de leerstoel van hoogleraar MI binnen de vakgroep HB en het starten van een onderzoek. In haar e-mail van 25 oktober 2022 schrijft de bestuursvoorzitter letterlijk dat “enkelen onder jullie ook recent verontrustende signalen aan mij gestuurd hebben die noodzaken verder onderzoek te doen”. Ook deze e-mail was voor werknemer echter kennelijk geen aanleiding om zijn beschuldiging in te trekken en/of bij de bestuursvoorzitter navraag te

doen of haar besluit was gebaseerd op zijn e-mail van 21 oktober 2022. Ook op dat moment vond werknemer het kennelijk niet nodig om zijn onderzoeksgroep te informeren over zijn “domme mail”. Gedurende het uitgevoerde cultuuronderzoek heeft werknemer evenmin zijn beschuldiging aan het adres van hoogleraar C ingetrokken. Vast staat dat op geen enkele wijze is gebleken dat hoogleraar C zich in het verre of recente verleden schuldig heeft gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het rapport van het cultuuronderzoek is daar zeer duidelijk over en ook uit het Capra-onderzoek zijn geen aanwijzingen gekomen dat daar ooit sprake van is geweest. Een en ander tezamen kan dan ook tot geen andere conclusie leiden dan dat werknemer hoogleraar C ten onrechte, valselijk, heeft beschuldigd van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De kantonrechter stelt voorop dat een onterechte beschuldiging van dit kaliber te beschouwen is als “verwijtbaar handelen”. Pas vanaf het moment dat werknemer bekend raakte met het voornemen van de vakgroep HB om een leerstoel MI in te stellen (een leerstoel die binnen de UM ook door zijn echtgenote werd bekleed) en de bezwaren van zijn echtgenote daartegen volgens werknemer en zijn echtgenote kennelijk onvoldoende werden meegewogen, heeft werknemer in zijn e-mails naar de bestuursvoorzitter, de Nutrim-directeur en de decaan het thema sociale veiligheid weer aangevoerd. Gelet op het gedrag en de houding van werknemer ná het verschijnen van het rapport met het cultuuronderzoek, is de kantonrechter met de UM van oordeel dat werknemer onvoldoende zelfreflectie heeft betoond en er geen blijk van heeft gegeven dat hij oprecht inziet welke kwalijke rol hij heeft gespeeld, hoeveel schade hij aan zijn collega-hoogleraar heeft toegebracht en dat het juist zijn houding en gedrag zijn geweest die de oorzaak zijn van de ernstig verstoorde verhoudingen. Al met al oordeelt de kantonrechter dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, zodanig dat van de UM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu UM niet heeft gesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van 1 juli 2024 en met toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 23-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:2605

**Zaaknummer:** 10935618 AZ VERZ 24-9

**Rechters:** A.P.A. Bisscheroux

**Advocaten:** J.L. Coenegracht en C.A.H. Lemmens

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW