

## RECHTSPRAAK

***Ongepast en ongewenst gedrag hoogleraar, zoals uit onderzoeksrapport naar voren komt, is in rechte voldoende aannemelijk geworden. Hoogleraar betwist uitdrukkelijk dat zij zich aan dit gedrag schuldig heeft gemaakt en krijgt gelegenheid tegenbewijs te leveren in de vorm van 59 verklaringen.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1987 of 1988 in dienst bij de Universiteit Leiden (hierna: Universiteit). Sinds 2007 is werkneemster hoogleraar in de Caribische Archeologie. Haar huidige salaris bedraagt € 12.118 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. De partner van werkneemster was ook decennialang verbonden aan dezelfde faculteit; hij was laatstelijk werkzaam als universitair hoofddocent en is inmiddels met pensioen. Vanaf eind 2022 zijn bij de Universiteit meldingen binnengekomen aangaande ongewenst gedrag, inbreuken op de wetenschappelijke integriteit, fraude en strafbare feiten door werkneemster en haar partner. Vervolgens heeft de decaan samen met de directeur bedrijfsvoering van de faculteit, een senior HR-beleidsmedewerker en een externe deskundige, vertrouwelijke gesprekken gevoerd met de melders. Dit is door de Universiteit de oriëntatiefase genoemd. De externe deskundige heeft naar aanleiding van die gesprekken geconstateerd dat de gesprekken concrete voorbeelden betreffen van het stelsmatig (gedurende drie decennia) inzetten van uitermate ongepaste en ongewenste omgangsvormen, zoals agressief taalgebruik, pesten en *gaslighting*. Vervolgens is een Onderzoekscommissie van drie personen ingesteld en is werkneemster gedurende het onderzoek op non-actief gesteld. Uiteindelijk zijn door 19 personen meldingen gedaan over het gedrag van werkneemster. In april 2024 is de Onderzoekscommissie tot haar advies gekomen. De Onderzoekscommissie heeft het onder meer aannemelijk geacht dat werkneemster en haar partner langdurig ongewenst en veelal grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond en dat zij met hun gedrag bij de extractie van menselijke resten (tijdens hun veldwerk) de wetenschappelijke integriteit hebben geschonden. De Onderzoekscommissie heeft tevens overwogen dat werkneemster en haar partner weliswaar verantwoordelijk zijn voor hun gedrag, maar dat dit gedrag ook een product is van hun omgeving. De Onderzoekscommissie heeft onder meer aanbevolen in te zetten op heling voor alle betrokkenen. De Universiteit verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-, g-, h- dan wel i-grond. Volgens de Universiteit ontbreekt bij werkneemster iedere vorm van zelfreflectie. Werkneemster stelt dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen, nu de ontbindingsgronden volgens haar zijn gebaseerd op een onzorgvuldig tot stand gekomen en wankel advies en heftige beschuldigingen die voor waar

zijn aangenomen, terwijl ze dat veelal niet zijn of totaal uit de context zijn gehaald. Werkneemster stelt 59 verklaringen in bezit te hebben die dit bewijzen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Onderzoek*

Gelet op de samenstelling van de Onderzoekscommissie kan ervan worden uitgegaan dat de drie leden deskundig zijn op het onderzoeksgebied en voldoende onpartijdig zijn. Verder heeft de Universiteit toegelicht dat het College de Onderzoekscommissie kaders heeft gegeven waarbinnen het onderzoek moest worden uitgevoerd, maar de werkwijze van het onderzoek is door de Onderzoekscommissie zelfstandig bepaald. Ook was zij vrij in het bepalen van haar eigen werkwijze en heeft zij op transparante wijze verantwoording van die werkwijze afgelegd. Werkneemster is tijdens het onderzoek twee keer gehoord, waarmee de Onderzoekscommissie aan het principe van hoor en wederhoor heeft voldaan. Op grond van het voorgaande heeft de kantonrechter geen reden het advies buiten beschouwing te laten of het verzoek van de Universiteit op grond van gebreken in het onderzoek af te wijzen. Ook het interne onderzoek in de oriëntatiefase kan niet tot dat oordeel leiden.

### *Grensoverschrijdend gedrag*

Gelet op het grote aantal verklaringen van mensen uit verschillende posities en generaties, de verschillende incidenten die zijn beschreven en de consistentie van de verklaringen, worden de verklaringen geloofwaardig geacht. De Onderzoekscommissie is tot dit oordeel gekomen en de kantonrechter is dezelfde mening toegedaan; het gedrag is derhalve met de afgelegde verklaringen, gevolgd door het onderzoek van de Onderzoekscommissie, voorsnog voldoende aannemelijk geworden. Werkneemster heeft aangevoerd dat wat er over haar gemeld is, niet waar, uit de context en/of onvoldoende onderzocht is. Nu het gaat om zeer ernstige beschuldigingen en werkneemster tegenbewijs heeft aangeboden, zal zij daartoe worden toegelaten. Werkneemster zal 59 verklaringen in deze procedure mogen brengen.

### *Rol van de Universiteit*

Na de bewijslevering zijdens werkneemster komt de kantonrechter toe aan een afweging of de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden. Daarbij weegt mee dat ook de Universiteit een verwijt kan worden gemaakt, omtrent het niet monitoren van gedrag van (universitair hoofd-)docenten en hoogleraren, die buiten het gezichtsveld van de Universiteit veldwerk laten verrichten door kwetsbare jonge studenten en promovendi. De Universiteit heeft het mogelijk gemaakt dat een kleine faculteit door één of twee hoogleraren of docenten, die onderling een relatie hadden, op geheel eigen wijze werd bestuurd. Er werd geen enkele controle uitgeoefend op gedrag dat ook in een verder gelegen verleden al niet getolereerd werd. Er had veel eerder ingegrepen moeten worden, zowel in het belang van de studenten en promovendi c.q. wetenschappelijk medewerkers, als werkneemster zelf, die daarentegen steeds bevestigd

kreeg dat ze voor de Universiteit buitengewoon belangrijk was.

Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:7157

**Zaaknummer:** 11144587 \ EA VERZ 24-502

**Rechters:** M.V. Ulrici

**Advocaten:** H.P. van Baalen, J.R. Vos en P.A. Charbon

**Wetsartikelen:** 7:671b BW