

ECLI:NL:RBROT:2022:11606

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	21-12-2022
Datum publicatie	09-01-2023
Zaaknummer	10053419 VZ VERZ 22-10785
Rechtsgebieden	Civiel recht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	Ontslag op staande voet wegens hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke instructies werkgever houdt stand.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

Locatie Rotterdam

Zaaknummer: 10053419 VZ VERZ 22-10785

Datum uitspraak: 21 december 2022

Beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van

[naam persoon 1] ,

woonplaats: [woonplaats] ,

verzoeker,

tevens verweerder ingevolge het (deels voorwaardelijk gedane) tegenverzoek,

gemachtigde: mr. T.J.W.M. Stals,

tegen

ERASMUS UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM ROTTERDAM,

vestigingsplaats: Rotterdam ,

verweerster,

tevens verzoekster ingevolge het (deels voorwaardelijk gedane) tegenverzoek,

gemachtigde: mr. T.B.M. Kersten.

Partijen worden hierna ` [naam persoon 1] ` respectievelijk ` Erasmus MC ` genoemd.

1. Het verloop van de procedure

1.1. Het procesverloop blijkt uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift, met producties, van [naam persoon 1] , ontvangen op 17 augustus 2022;
- de brief van 10 november 2022, met aanvullende producties, van de gemachtigde van [naam persoon 1] ;
- het verweerschrift tevens houdende een (deels voorwaardelijk) tegenverzoek, met producties, van Erasmus MC ;
- de e-mail van 18 november 2022, met aanvullende producties, van de gemachtigde van Erasmus MC ;
- de brief van 21 november 2022, met aanvullende producties, van de gemachtigde van [naam persoon 1] ;
- de e-mail van 23 november 2022, met één aanvullende productie, van de gemachtigde van Erasmus MC .

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgehad ter zitting van 23 november 2022 in aanwezigheid van partijen en hun gemachtigden. De gemachtigden van partijen hebben elk het eigen standpunt mondeling toegelicht aan de hand van een door hen overgelegde pleitnotitie/spreekaantekeningen. Voorts heeft de gemachtigde van Erasmus MC daarbij een vergroting van haar productie 12 overgelegd. Ook partijen zelf zijn in de gelegenheid gesteld een toelichting te geven. Ten slotte is een datum voor deze uitspraak bepaald.

2. De feiten

2.1. [naam persoon 1] , geboren op [geboortedatum] 1977, is met ingang van 1 oktober 2003 in dienst getreden van Erasmus MC . Zijn functie daar was laatstelijk die van Universitair Docent bij de afdeling [naam afdeling 1] (` [naam afdeling 1] `), op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd, tegen een bruto maandloon van € 5.557,- exclusief 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering. Op de arbeidsovereenkomst is de cao universitair medische centra 2022-2033 van toepassing (hierna: `de cao`).

2.2. De functie behelst in hoofdzaak wetenschappelijk onderzoek (literatuur, artikelen schrijven, publicaties), laboratoriumonderzoek (uitvoerend onderzoek en supervisie), onderwijstaken (praktijklessen tot 60 á 70 studenten), overleg en samenwerking.

2.3. Op 21 juni 2022 heeft Erasmus MC [naam persoon 1] op staande voet ontslagen. De ontslagbrief die zij hem die dag heeft doen toekomen, bevat de volgende inhoud:

“Geachte heer [naam persoon 1] ,

Met deze brief berichten wij u dat u op dinsdag 21 juni 2022 op staande voet bent ontslagen.

Door uw Afdelingshoofd a.i. prof. dr. [naam persoon 2] was u voor vandaag 14.00 uur uitgenodigd om uw zienswijze te geven op een melding die door de afdeling [naam afdeling 2] haar was gedaan. Bij het gesprek zouden tevens uw leidinggevende, de heer dr. [naam persoon 3] , [functie 1] , Afdeling [naam afdeling 1] ([naam afdeling 1]) en uw naast hogere leidinggevende de heer dr. [naam persoon 4] , [functie 2] [naam afdeling 1] aanwezig zijn. Tijdens dit gesprek zou ook stil worden gestaan bij de conclusies van de afdeling over de opzet en het verloop van de klinische studie *'Identification of SARS-Covid-2 en retrovirussen bij ME/CVS patiënten'*.

In reactie op deze uitnodiging heeft u prof. dr. [naam persoon 2] geschreven niet aanwezig te zullen zijn bij dit gesprek. Uw advocaat zou nog in afwachting zijn van een reactie van dr. [naam persoon 3] . Over het door prof. [naam persoon 2] genoemde onderwerp en andere zaken kon contact worden gelegd met uw advocaat.

Hierop heeft prof. dr. [naam persoon 2] u geschreven dat [het] gesprek van vanmiddag volledig los staat van de [naam afdeling 2] met uw advocaat over een (mogelijke) mediation. Zij droeg u nadrukkelijk op om bij het gesprek om 14.00 uur aanwezig te zijn. Zij voegde hieraan toe dat wanneer u niet zou verschijnen, zij er vanuit gaat dat u afziet van de mogelijkheid om te worden gehoord. Zij hield u voor dat het Erasmus MC zich in dat geval het recht voorbehoudt om verdere arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen, waarbij een ontslag op staande voet niet zou zijn uitgesloten.

Om 14.00 uur bent u zonder nadere berichtgeving, niet verschenen.

In deze brief bevestigen wij u de redenen tot ontslag.

Op donderdag 19 mei 2022 heeft u per e-mail contact gezocht met de afdeling [naam afdeling 2] van het Erasmus MC . In deze e-mail schrijft u de afdeling [naam afdeling 2] dat er twee papers aan zitten te komen die de validiteit en betrouwbaarheid van de huidige SARS-CoV-2 RT-PCR test zullen bediscussiëren. Verder schrijft u vrijdagavond aan te zullen sluiten bij een wetenschappelijke meeting, die ook opgenomen wordt en uiteindelijk gedeeld zal worden via beschikbare social media kanalen. U voegt hier aan toe dat u tijdens deze meeting ook voor het eerst met een collega-onderzoeker deze RT-PCR data zal bespreken, die u en anderen, onder andere in het EU STAMINA project hebben gegenereerd om het SARS-CoV-2 virus te detecteren. U sluit uw bericht af met de zin dat het u goed leek om de afdeling [naam afdeling 2] hiervan in kennis te stellen.

Aangezien het wetenschappers van het Erasmus MC vrijstaat om vrijelijk met collega onderzoekers aan wetenschappelijke meetings deel te nemen, heeft de afdeling [naam afdeling 2] niet op dit bericht gereageerd en uw bericht (dan ook) voor kennisgeving aangenomen.

Op maandag 23 mei 2022 schrijft u de afdeling [naam afdeling 2] het navolgende bericht:

*"Beste [voornaam 1] ,
deze presentatie, het interview en vragen willen we online publiceren,
[https://www.youtube.com\(...\)](https://www.youtube.com(...))
Het filmpje zelf staat nu nog verborgen en is nog niet gepubliceerd.
Ter info, heb het vooral vanuit het STAMINA project aangevlogen.
Het CRISPR filmpje verwerkt in de presentatie staat al online, zie
[https://www.youtube.com\(...\)](https://www.youtube.com(...))
Akkoord?
(...)"*.

In het filmpje is te zien dat de eerder door u aangekondigde wetenschappelijke meeting feitelijk niet meer omvat dan een interview van u en de heer [naam persoon 5] . De interviewer is de heer [naam persoon 6] . Op beeld is te zien dat het interview plaatsvindt in aanwezigheid van ten minste 10 toehoorders. Tijdens het interview verwijst u naar, zoals u stelt, door eigen onderzoek verkregen gegevens, die de basis zouden vormen van de door u bij de afdeling [naam afdeling 2] aangekondigde papers. U legt een verband met een ander, geheel op zichzelf staand onderzoek, het STAMINA-project, én u bekritiseert de Corman Drostens paper, waarvan prof. dr. [naam persoon 7] één van de co-auteurs is. In deze paper wordt een gevalideerde procedure voor detectie van het SARS-COV2-virus door middel van RT-PCR beschreven. Op deze studie zijn de veelgebruikte SARs-COV2 PCR-testen gebaseerd. De resultaten van deze testen zijn later mede gebruikt voor het landelijke,

COVID-19 beleid. Naar uw mening zouden, als gevolg van volgens u ondeugdelijk verricht onderzoek door prof. dr. [naam persoon 7] , maatschappelijk onnodig zware Coronamaatregelen zijn getroffen. U wekt vervolgens de schijn dat prof. dr. [naam persoon 7] van de omissies in haar eigen onderzoek op de hoogte is. Het filmpje van het interview opent met de aankondiging: "Potkaars: "Waarschijnlijk Waargebeurd". Op Internet profileert de heer [naam persoon 6] zich als burgerjournalist", die ingewikkelde dingen eenvoudig maakt, en het leuk vindt ze zo uit te leggen.

Naar aanleiding van uw bericht van 23 mei 2022 en het filmpje, schrijft de heer [naam persoon 8] , persvoorlichter en woordvoerder, afdeling [naam afdeling 2] u op 24 mei 2022, dat het Erasmus MC niet geassocieerd wil worden met het medium "Waarschijnlijk Waargebeurd". Hij uit hiermee zijn ernstige bedenkingen en adviseert u even een pas op de plaats te maken. Met name ook omdat de papers die in het interview besproken worden en waar u uw uitlatingen op baseert, nog niet gereed zijn. Verder vraagt de heer [naam persoon 8] u of u zich zeker genoeg voelt voor het moment dat het filmpje online gaat, gelet op de te verwachten vervolgdiscussie die ongetwijfeld zal gaan volgen. Omdat het niet duidelijk is of u van te voren met uw leidinggevenden de inhoud van uw stellingen en het filmpje heeft afgestemd, vraagt hij u specifiek of uw afdelingshoofd, uw co-auteurs, met name prof. dr. [naam persoon 9] , en prof. dr. [naam persoon 7] op de hoogte zijn van het filmpje en de daarin door u ingenomen stellingen.

Naar aanleiding van deze e-mail heeft u telefonisch contact opgenomen met de heer [naam persoon 8] . In dit gesprek geeft u aan dat het voorstel van de heer [naam persoon 8] , om eerst de afronding van de papers af te wachten, een betere route is. U zal dit gaan bespreken en de door de heer [naam persoon 8] genoemde personen informeren.

Op zaterdag 4 juni 2022, tijdens het Pinksterweekend, bereiken de heer [naam persoon 8] tot zijn onaangename verrassing, een tweetal tweets van de heer [naam persoon 5] , die doen vermoeden dat het filmpje als nog op korte termijn online zal worden geplaatst. Getweet wordt:

'Beste mensen, we hebben de PCR test van @ [naam persoon 10] getest, waar ook @ [naam persoon 7] zogenaamd aan meewerkte. Volgende week online. Het kostte een jaar maar ja, wetenschappelijke vooruitgang kost tijd omdat je veel experimenten moet doen.' (3 juni 2022, 22.55 uur)

"Volgende week ga ik u ook vertellen hoe het Erasmus ons tegenwerkte om de data publiek te maken. Alles zwart op wit. 100% betrouwbare journalistiek. Basel. Rotterdam. Overal dezelfde sciëntisme geest. Science is dead." (3 juni 2022, 23.50 uur).

De heer [naam persoon 8] appt u tijdens het weekend naar aanleiding van deze tweets "Hier word ik dan weer niet zo blij van" en "Welke tekst heeft hij 'zwart op wit'?"

Omdat een reactie van uw kant uitblijft en de aankondiging van de plaatsing van het filmpje ogenschijnlijk niet (door middel van een nieuwe tweet) wordt bijgesteld, overlegt de heer [naam persoon 8] na het Pinksterweekend, op dinsdag 7 juni 2022, met de directeur [naam afdeling 2] , mevrouw [naam persoon 11] en appt hij u 's middags:

“Heb je de paper voor me?” “Onze logo’s mogen niet worden gebruikt in het filmpje hoor ik net”

Later die middag, reageert mevrouw [naam persoon 11] , nogmaals op uw filmpje met een duidelijk bericht:

“Geachte heer [naam persoon 1] ,

Via mijn collega’s kreeg ik onderstaande mailwisseling met de link naar een filmpje waarin u wordt geïnterviewd.

In dat filmpje gebruikt u zonder toestemming de naam en het logo van het Erasmus MC en de naam van [naam persoon 9] . Dat is niet toegestaan.

Het is u dus niet toegestaan dit filmpje online te plaatsen of te laten plaatsen, de afdeling [naam afdeling 2] is niet akkoord.”

In de dagen hierna wordt de afdeling [naam afdeling 1] op de hoogte gebracht van het bestaan en de inhoud van het filmpje. Daaruit blijkt dat u, ondanks de nadrukkelijk hierover in het verleden met u gemaakte afspraken, om uw persoonlijke opvatting louter binnen het Erasmus MC te bespreken als onderdeel van uw academische vrijheid en/of de door u eerder aangehaalde academische discussie, deze afspraak niet nakomt. Het feit dat het filmpje (nog) niet is geplaatst, maakt dit niet anders. Immers, op beeld is te zien dat u uw persoonlijke opvattingen al minimaal met 10 in beeld gekomen buitenstaanders heeft gedeeld. Daarnaast is de door u doorgezonden link ook voor anderen beschikbaar.

Eén van de aangehaalde papers is door de afdeling [naam afdeling 1] opgevraagd. U neemt in uw conclusies in het filmpje en in de (voorlopige) paper, een standpunt in dat niet gedeeld wordt door alle vermelde mede onderzoekers en u bent hiervan op de hoogte. Niettemin doet u het voorkomen dat uw standpunt intern binnen het Erasmus MC gedragen en gedeeld wordt. Eén van de door u vermelde betrokken wetenschappers, prof. dr. [naam persoon 9] , heeft daarnaast ten overstaan van mevrouw [naam persoon 11] verklaard dat hij geen weet had van een aankomend interview; laat staan van een filmpje. U heeft hem niet vooraf geraadpleegd of vooraf gevraagd om naar zijn naam te mogen verwijzen tijdens het interview. Dit is in strijd met één van de meest basale regels rondom wetenschappelijke integriteit en op zichzelf al een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Daarnaast wekt u de suggestie dat prof. dr. [naam persoon 9] uw wetenschappelijke bevindingen deelt, waarvan u weet dat dat niet het geval is.

Tevens gebruikt u de data die voortgekomen zijn uit de aan u verstrekte samples van menselijk materiaal, die bestemd waren voor de validatie van de binnen het STAMINA programma, op CRSPR-CAS technologie gebaseerde, te ontwikkelen snel diagnostiek, voor een ander doel, te weten het ter discussie stellen van de gouden standaard. Het ongevraagd gebruiken van materialen, verkregen van externen, voor doeleinden anders dan afgesproken, zonder dat eerst intern af te stemmen en zonder aan de betrokkenen expliciet toestemming te vragen, is in strijd met de Research Code van het Erasmus MC , artikel 9 AVG en daarmee wetenschappelijk en arbeidsrechtelijk ernstig verwijtbaar.

Verder blijkt uit niets dat u uw direct-leidinggevenden, dan wel het afdelingshoofd [naam afdeling 1] vooraf, of na uw gesprek met de heer [naam persoon 8] , heeft geïnformeerd over de op handen zijnde papers, uw bijdrage aan de Potkaars en/of uw conclusies.

Wat de Raad van Bestuur u ernstig kwalijk neemt, is het feit dat u de heer [naam persoon 8] voorhoudt dat het gaat om een “wetenschappelijke meeting”. Daarmee heeft u bewust de indruk willen creëren, dat u deelneemt aan een gedegen inhoudelijke discussie op basis van tegenspraak aan de hand van gedegen onderzoek. Het interview is bij verre geen “wetenschappelijke meeting”, en omvat niet veel meer dan een gesprek onder gelijkgestemden met hoogst controversiële opvattingen. Van u had verwacht mogen worden, dat u hierover voorafgaand transparant was geweest nu u weet hoe gevoelig deze materie ligt. U heeft echter op basis van

schimmig woordgebruik geprobeerd toestemming te verkrijgen voor iets waarvan u wist, of behoorde te weten, dat u die geweigerd was als u open en voorafgaand daarover gecommuniceerd had. U heeft de afdeling [naam afdeling 2] en uw leidinggevenden willens en wetens onjuist geïnformeerd (ook door bewust informatie weg te laten) met als uitsluitend doel uw persoonlijke opvattingen, waarvan u weet dat deze in strijd zijn met de gerechtvaardigde opvattingen van het Erasmus MC en de eerder uitdrukkelijke gegeven instructies en afspraken, naar buiten te kunnen brengen. Daarmee brengt u willens en wetens de eer en goede (wetenschappelijke) naam van het Erasmus MC, gerenommeerde collega's, en leidinggevenden in diskrediet. U creëert daarmee bovendien een grote maatschappelijke onrust, waarbij ook het Erasmus MC betrokken raakt, zonder dat sprake is van een deugdelijke wetenschappelijke onderbouwing.

Ten slotte heeft u in strijd gehandeld met de tussen u en uw leidinggevenden gemaakte afspraak, dat u zich niet meer zou toeleggen op onderwerpen die de afdeling Virologie, de afdeling van prof. dr. [naam persoon 7], aangaan. Uw onderzoeksdomein strekt zich immers uitsluitend tot de onderwerpen van de afdeling [naam afdeling 1], in uw geval: onderzoek naar CRSPR-CAS en microbiologische oorzaken van vermoeidheidsverschijnselen.

Bij de beslissing tot het ontslag op staande voet is meegewogen, dat u eerder bent aangesproken op uw handelen. Op basis van dit handelen en uw overige functioneren is er geen vertrouwen meer in een vruchtbare samenwerking, waarin u oog heeft voor de regels, het beleid van het Erasmus MC en de door u te respecteren belangen van het Erasmus MC, hetgeen rechtvaardigt dat de arbeidsovereenkomst direct eindigt.

Zo bent u in januari 2020 aangesproken door het toenmalige afdelingshoofd [naam afdeling 1], prof. dr. [naam persoon 12], op een post op LinkedIn. Uit deze post blijkt dat u "de anti-vax propaganda" van *Del Bigtree* kritiekloos publiekelijk deelt. *Del Bigtree* is een Amerikaanse televisie- en filmproducent en tevens CEO van de anti-vaccinatie groep "Informed Consent Action Network". Prof. dr. [naam persoon 12] spreekt na dit voorval met u af, dat u de post verwijdt en niet meer actief zult zijn op social media, aangezien het Erasmus MC voorstander is van het door de Wereld Gezondheids Organisatie en de Nederlandse overheid opgestelde vaccinatiebeleid.

Op 1 april 2021 bespreekt u intern uw Onderzoek "*MECFS outbreaks: is there a military-related link?*". Na afloop van deze meeting stuurt de organisatie van de meeting aan uw leidinggevenden een e-mail, waarin wordt aangegeven dat uw presentatie niet voldeed aan de criteria van "hypothese-geleid-onderzoek", doordat geen gebruik werd gemaakt van wetenschappelijk verantwoorde methodieken op basis waarvan conclusies worden getrokken. De organisatie van deze meeting spreekt haar zorgen daarover uit. U bent hier toentertijd door collega's op aangesproken.

Op 11 mei 2021 stuurt u, in reactie op de uitnodiging voor uw persoonlijke COVID-19 vaccinatie, de vaccinatie-coördinator van het Erasmus MC een uitgebreid afwijzend bericht. U spreekt over "*leaky vaccines ivm veiligheidsrisico's*" en u geeft aan af te zien "*van dit experimentele vaccine*". U voegt aan uw bericht een artikel toe over Vitamine D en Ivermectine als mogelijk effectieve behandeling voor COVID-19.

Op uw reactie is geschokt gereageerd binnen de Arbodienst en uw leidinggevenden, waaronder prof. dr. A. [naam persoon 2], worden op de hoogte gesteld. In het hierop volgende gesprek tussen u, dr. [naam persoon 4] en dr. [naam persoon 3] wordt u gevraagd naar de motieven voor uw handelen. U had de uitnodiging immers met een eenvoudig "nee" af kunnen wijzen. Aangegeven wordt, dat uw reactie voor veel onrust heeft gezorgd onder de collega's van de Arbodienst, aangezien u binnen de organisatie gezien wordt "als iemand die er verstand van heeft". Uw voorstel voor Vitamine D en Ivermectine is des te opmerkelijker, omdat op dat moment het SWAB-team al had vastgesteld dat deze methodes als ineffectief moesten worden

bestempeld. U bleef tijdens het gesprek met uw leidinggevenden volharden dat het wetenschappelijke bewijs voor alternatieven veel sterker aan het worden was. Met u is besproken dat van u verwacht wordt, dat u het beleid van het Erasmus MC uitdraagt en dat pas over alternatieven gesproken kan worden, als deze afdoende bewezen zijn.

Op 11 november 2021 houdt u binnen de Journal Club van de afdeling een bespreking met de titel: *"Intravenous Injection of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) mRNA Vaccine Can Induce Acute Myopericarditis in Mouse Model (Clinical Infectious Diseases)"*. U bespreekt hierbij een artikel van Li et al. Na afloop berichten enkele deelnemers van deze bijeenkomst uw leidinggevenden de bespreking interessant te hebben gevonden, maar dat u had nagelaten in te gaan op de wijze waarop data geëxtrapoleerd kan/mag worden naar de mens. Daarnaast ontbraken data omtrent incidentie van de peri-myocarditis na vaccinatie in vergelijking tot de incidentie door COVID-19 infecties. Hierdoor werd de suggestie gewekt dat vaccineren meer negatieve, dan positieve effecten zou hebben. Van dr. J. [naam persoon 13], internist infectioloog en tevens directeur van de onderzoek-Master opleiding Infection & Immunity, ontvangt u 's-avonds het navolgende bericht, dat in cc aan uw leidinggevenden is verzonden:

"(...)

Ik wil nog even terugkomen op jouw presentatie in de JC van de afdeling [naam afdeling 1] vanmorgen. Er zijn namelijk een aantal zaken die me van het hart moeten.

Natuurlijk is het onderwerp van het door jou behandelde artikel interessant. Ik vind het zelf zeer interessant te zien dat vaccinaties in zeldzame gevallen leiden tot problemen die we bij klinische infecties zeer frequent tegenkomen, waaronder de peri-myocarditis en de trombo-embolieën. Hoe dat precies pathofysiologisch werkt is intrigerend.

Echter, wat ik volstrekt niet begrijp van een ervaren onderzoeker van onze afdeling, is dat die onderzoeker in het geheel niet in staat is de resultaten van het onderzochte in het artikel te plaatsen in het grotere COVID-19 plaatje. Je suggestie, gebaseerd op het gerefereerde artikel, dat peri-myocarditis een gevaarlijke en frequent voorkomende complicatie is bij jongere personen, klopt van geen meter. Ik neem het je zeer kwalijk dat je het artikel in het geheel niet kritisch beschouwd hebt, maar vooral dat je niet in staat was het in perspectief te plaatsen.

Een aantal zaken:

- *Je suggestie dat we "verkeerd" vaccineren (met de kans het vaccin direct in de bloedbaan te spuiten) klopt niet met de werkelijkheid. Ga eens kijken bij een vaccinatiestraat zou ik zeggen!*
- *Je opmerking dat het moeilijk was om data over het voorkomen van peri-myocarditis bij COVID-19 infecties te vinden vind ik echt onbestaanbaar. Als je, zoals als ik, even gezocht had via Google, PubMed e.d. dan had je gezien dat er héél veel informatie is!*
- *Uit die informatie had je ook kunnen opmaken (zoals ik vanmorgen ook heb laten zien) dat op een populatie van 100 miljoen je in 9 maanden met een bereikte vaccinatiegraad van 60% (gebaseerd op de realtime data uit de UK!; zie bijlage):*
 - *30 miljoen infecties hebt voorkomen*
 - *150.000 sterfgevallen hebt voorkomen*
 - *1,5 miljoen ziekenhuisopnames hebt voorkomen*
 - *300.000 gevallen van peri-myocarditis hebt voorkomen*
 - *En dat je door 60 miljoen personen volledig te vaccineren bij 360 gevallen een vaccin-gerelateerde peri-myocarditis ontstaat*
 - *Ik denk dat de getallen voor zich spreken*

En dan nog dit:

- *Tijdens een eerdere JC heb je een artikel gerefereerd over ME en de associatie met een Amerikaanse legerbasis. Ook die presentatie was van dezelfde twijfelachtige allooi als die van vandaag*
- *Heeft een Research Master student mij er een paar jaar geleden op moeten wijzen dat je op Facebook*

als medewerker van het Erasmus MC anti-vax bericht geplaatst had

Ik ben je leidinggevende niet, dus kan en mag niks zeggen over jouw aanstelling bij ons op de afdeling. Echter, ik ben van mening dat erop onze afdeling en in het Erasmus MC geen plek is voor mensen die de wetenschap niet serieus nemen, cq hun positie misbruiken om twijfel te zaaien over de wetenschappelijke en maatschappelijke waarde van vaccinaties.

Gisteren was de proefvisitatie van onze Research Master Infection & Immunity. Een opleiding waarbij we wetenschappelijke integriteit hoog hebben en waarbij we jonge studenten willen opleiden tot kritische onderzoekers. Het visitatie panel beoordeelde I&I als zeer goed (cijfer 9-10 op een schaal van 10), volgens de voorzitter was het zelfs de beste visitatie die hij ooit gedaan had.

Een docent, die wetenschap niet serieus neemt, cq zijn positie misbruikt om twijfel te zaaien over de wetenschappelijke en maatschappelijke waarde van vaccinaties is naar mijn mening niet welkom binnen ons Research Masterprogramma. Dus ik deel je bij deze dan ook mede dat je niet meer welkom bent als docent in I&I en dat we voor het CRISPR-CAS onderwijs een andere docent zullen zoeken. Dat houdt ook in dat je geen I&I studenten meer zal mogen begeleiden. Jammer dat het zo moet lopen, maar het kan m.i. niet anders.

(...)”.

Op 12 november 2021 spreekt u met uw leidinggevenden over de door hen ontvangen reacties en de reactie van dr. [naam persoon 13] . In dat gesprek geeft u aan, dat u alleen de inhoud van het artikel van Li ei al. wilde bespreken (waarin alleen negatieve aspecten van vaccinatie aan de orde komen) en dat u van mening bent dat de klinische relevantie daarvan ten opzichte van de voordelen voor het bestrijden van COVID-19 infecties daarbij niet vermeld diende te worden. Dat uw presentatie overgekomen is als een pleidooi tegen COVID-19-vaccinaties, had u niet verwacht en zou ook niet uw bedoeling zijn geweest. Er wordt afgesproken dat u nog dezelfde dag een concept-e-mail voor alle genodigden van de JC & Research-bespreking zou opstellen en deze aan uw leidinggevenden zou sturen. In dit bericht zou u het gewekte beeld corrigeren en zou u bevestigen dat de incidentie van pericarditis ten gevolge van COVID-19 vaccinatie te verwaarlozen is ten opzichte van de incidentie tgv COVID-19 infecties. Aan het einde van dit gesprek wordt afgesproken dat er een vervolgesprek zal plaatsvinden waarin besproken zal worden hoe het geschonden vertrouwen tussen u en dr. [naam persoon 13] kan worden hersteld.

Op 12 november 2021 ontvangen uw leidinggevenden geen concept-e-mail voor de leden van de Journal Club. In plaats daarvan laat u uw leidinggevenden op 15 november 2021 weten, dat het u verstandiger lijkt om eerst in gesprek aan te gaan met dr. [naam persoon 13] , onder begeleiding [van] [naam persoon 14] , kwaliteitsmanager afdeling [naam afdeling 1] . U koos er daarmee voor, om de door u gecreëerde onrust en onduidelijkheid onnodig lang te laten voortduren.

Dr. [naam persoon 4] laat u dezelfde dag nog weten het niet juist te vinden dat u niet naar de gemaakte afspraak gehandeld heeft. Hij geeft aan een gesprek met dr. [naam persoon 13] los te zien van de op 12 november 2021 gemaakte afspraak. De gemaakte afspraak was er immers op was gericht om zo snel als mogelijk uw relatie met, en uw positie ten opzichte van uw collega wetenschappers binnen de Journal Club te herstellen. Omdat u op 12 november 2021 al had ingezien wat er fout was gegaan, vraagt hij u alsnog de bewuste e-mail op te stellen en het concept uiterlijk 16 november 2021 aan hem en dr. [naam persoon 3] toe te zenden. U geeft aan deze oproep geen gehoor.

Op 6 december 2021 vindt er een vervolgesprek plaats waarbij op uw verzoek prof. dr. [naam persoon 15] , vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit van het Erasmus MC , aanwezig is. Tijdens dit gesprek brengt u ineens naar voren dat u niet langer bereid bent om het ontstane beeld over uw bespreking te corrigeren. Vanwege nieuwe ontwikkelingen was u wél bereid om uw eerdere bespreking te nuanceren. Uw leidinggevenden stemmen hiermee in en u zegt hen toe

uiterlijk 10 december 2021 een concept-e-mail aan de Journal Club toe te zullen zenden, waarin u uw eerdere standpunt nuanceert. Verder wordt in het bijzijn van prof. dr. [naam persoon 15] , afgesproken dat:

- u voortaan gemaakte afspraken na zult komen, of daar tijdig op terugkomt;
- wanneer uw mening afwijkt van het Erasmus MC -beleid, hierover vanuit wetenschappelijk oogpunt eerst binnen de eigen afdeling gediscussieerd kan worden. U zegt toe geen uitlatingen meer te zullen doen buiten de afdeling of het Erasmus MC , die afwijken van het geldende Erasmus MC en/of [naam afdeling 1] -beleid; én
- er op 16 december 2021 een nieuw gesprek zal worden gepland waarin besproken wordt hoe het geschonden vertrouwen tussen u en uw collega's en dr. [naam persoon 13] verder te herstellen, waarbij aandacht zal zijn voor de vrijheid die de wetenschapper heeft om een andere, afwijkende, mening op wetenschappelijk integere wijze te uiten, en de wederzijdse verwachtingen van afdeling en medewerker over die bewegingsvrijheid. Dit alles om [het] risico op imago schade voor de afdeling en het Erasmus MC te minimaliseren en tegelijk op professioneel correcte wijze wetenschappelijk onderzoek te kunnen blijven doen. Als laatste wordt u nog een meer inhoudelijke discussie over vaccineren toegezegd.

Op 9 december 2021 stuurt u de aanwezigen van 6 december 2021 een afschrift van uw bericht aan dr. [naam persoon 13] . Tegen de gemaakte afspraken in heeft u zich tot hem gericht en verzoekt u hem om met u over uw stellingen in gesprek te gaan.

Op 10 december 2021 wordt u het verslag van het gesprek van 6 december 2021 toegezonden en wordt u nogmaals herinnerd aan de gemaakte afspraak over de concept-e mail aan de Journal Club.

Op 14 december 2021 schrijft u de afdeling: *"dank voor het verslag. Aangezien er nog steeds niet over het uit mijn onderwijsfunctie zetten wordt gesproken, laat ik deze kwestie vanaf nu over aan mijn advocaat. Dit houdt dus in dat ik het gesprek van donderdag 16/12/21 annuleer."*

Op 16 december 2021 bent u niet op de gemaakte afspraak verschenen. Evenmin is er door een advocaat contact gelegd met de afdeling. Op 17 december 2021 schrijft dr. [naam persoon 3] verbaasd te zijn over uw handelen. Hij verzoekt u om hem uiterlijk 24 december 2021 alsnog het concept e-mailbericht voor de leden van de Journal Club toe te sturen. Hij nodigt u opnieuw uit voor een gesprek; ditmaal op donderdag 30 december 2021.

Op vrijdag 24 december 2021 ontvangt dr. [naam persoon 3] geen e-mailbericht van u. Op maandag 27 december 2021 wordt uw beschikbaarheid via Outlook gecheckt en wordt via Outlook de afspraak voor 30 december 2021 ingepland/bevestigd.

Zonder voorafgaand bericht van afwezigheid verschijnt u niet op de afspraak van 30 december 2021. Per e-mail van 4 januari 2022 verlangt dr. [naam persoon 3] dat u uiterlijk 6 januari 2022 telefonisch contact met hem opneemt. Hierop ontvangt hij een Out-of-Office-reply, dat u afwezig bent tot 10 januari 2022. Dr. [naam persoon 3] vraagt u hierop om op 10 januari 2022 duidelijkheid te geven over uw afwezigheid. Op 10 januari 2022 reageert u niet.

Op 11 januari 2022 stelt dr. [naam persoon 3] u voor om onder begeleiding van een mediator met elkaar in gesprek te gaan en de noodzakelijk te voeren gesprekken voort te zetten. In reactie op dit bericht laat u dr. [naam persoon 3] weten dat u hem geen e-mail meer zult versturen ten behoeve van de Journal Club. In plaats daarvan vraagt u hem om helderheid over uw functievervulling en uw arbeidsovereenkomst.

Dr. [naam persoon 3] stelt voor zo spoedig mogelijk in gesprek te gaan onder begeleiding van de interne mediator van het Erasmus MC , mevrouw [naam persoon 16] . U geeft hierop aan alleen met een externe mediator in gesprek te willen gaan. Op 13 januari 2022 doet de afdeling u een

voorstel voor een externe mediator, de heer [naam persoon 17] , te Rotterdam en wordt u in de gelegenheid gesteld om met hem contact op te nemen.

Op 17 januari 2022 draait u uw antwoord weer, en schrijft u dr. [naam persoon 3] alsnog akkoord te gaan met de eerder voorgestelde interne mediator en inmiddels een kennismakingsgesprek met haar te hebben gepland op 20 januari 2022. Dr. [naam persoon 3] schrijft u op 19 januari 2022 dat hij graag na afloop van uw gesprek met mevrouw [naam persoon 16] , van u een terugkoppeling ontvangt. Na afloop van het gesprek verneemt dr. [naam persoon 3] niets van u.

Op vrijdag 21 januari 2022 hebben uw leidinggevenden een verkennend gesprek met de mediator. Op woensdag 26 januari 2022 vragen uw leidinggevenden mevrouw [naam persoon 16] of zij inzicht kan geven in het vervolg van de mediation.

Op vrijdag 28 januari 2022 geeft zij aan dat het haar nog onvoldoende duidelijk is of, en zo ja, hoe zij als mediator kan starten. Zij stelt een pre-mediation gesprek voor met alle partijen. Zowel dr. [naam persoon 3] , als dr. [naam persoon 4] , geven hierop data aan waarop zij beschikbaar zijn.

Op dinsdag 1 februari 2022 schrijft u mevrouw [naam persoon 16] niet open te staan voor een gesprek met uw leidinggevenden, maar eerst in gesprek te willen gaan met dr. [naam persoon 13] . U stelt een gesprek met dr. [naam persoon 13] als voorwaarde voor de (pre-)mediation.

Concluderend komt het erop neer dat u instructies niet opvolgt, afspraken niet nakomt en als het Erasmus MC daarover met u in gesprek wil komen, alles in het werk stelt om het voeren van zo'n gesprek te traineren.

De Klinische studie "Identification of SARS-Covid-2 en retrovirussen bij ME/ CVS patiënten"

Per e-mail van 8 februari 2022 hebben uw leidinggevenden u geschreven dat zij door derden zijn aangesproken over een tot dan toe voor hen onbekende klinische studie, de studie "*Identification of SARS-Covid-2 en retrovirussen bij ME/ CVS patiënten*". Deze studie zou op naam van de afdeling [naam afdeling 1] zijn gesteld en u zou zich met deze studie bezig houden. U bent daarom op 8 februari 2022 gevraagd om in een persoonlijk gesprek op vrijdag 11 februari 2022, hierover opheldering te geven. Gevraagd wordt om tijdens dit gesprek inzicht te geven in de tenaamstelling en de uitvoer van deze studie en de reden waarom u uw leidinggevenden niet van tevoren heeft ingelicht. U was er immers mee bekend dat uw leidinggevenden integraal verantwoordelijk zijn voor patiëntgebonden studies, die op naam van de afdeling worden uitgevoerd, en dat aan bepaalde protocollen dient te worden voldaan. Het had op uw pad gelegen dit (vooraf) met hen te bespreken.

Op 9 februari 2022 schrijft u dr. [naam persoon 3] , dat u geen gevolg zult geven aan zijn verzoek om een gesprek. U stelt eerst met dr. [naam persoon 13] te willen spreken, over zijn standpunt ten aanzien van uw researchbespreking tijdens de Journal Club van 11 november 2021 en daarna de mediation met uw leidinggevenden te willen vervolgen over het standpunt van de heer [naam persoon 13] en uw toekomst bij het Erasmus MC . U bent van mening dat de vragen van uw leidinggevenden wel tijdens de aanstaande mediation aan bod kunnen komen.

Over de klinische studie merkt u op dat het geen subsidieaanvraag betreft, maar een onderdeel is van het STAMINA-project, dat u samen met prof. [naam persoon 9] en dr. [naam persoon 18] in gang hebt gezet. De studie zou al 1,5 jaar lopen en zijn aangekaart tijdens één van de werkbesprekingen. U voegt hier aan toe dat de heer [naam persoon 21] bij de studie is betrokken en suggereert hiermee dat dit voldoende is.

Diezelfde dag laat dr. [naam persoon 3] u per e-mail weten dat dit antwoord niet volstaat en dat hij en dr. [naam persoon 4] uw antwoorden nodig hebben om vragen van derden te kunnen beantwoorden. U wordt alsnog voor vrijdag 11 februari 2022 verwacht om op gesprek te komen.

In uw daaropvolgende e-mail stelt u voor de vragenstellers naar u door te verwijzen. Op 10 februari 2022 schrijft dr. [naam persoon 3] opnieuw dat hij als (eind)verantwoordelijke van u wil weten wat er speelt en welke afwegingen u heeft gemaakt, en dat u om die reden de dag daarna op gesprek wordt verwacht.

Op 11 februari 2022 bent u zonder voorafgaand bericht van verhindering niet op het afgesproken tijdstip verschenen. Dr. [naam persoon 3] heeft u toen nog getracht telefonisch te bereiken, maar trof u niet aan.

Op maandag 14 februari 2022 schrijft u dr. [naam persoon 3] dat u zijn oproep had gezien, maar dat u sinds uw betermelding niet meer op vrijdag werkt. U schrijft nooit op vrijdagen te worden gebeld en dat wilde u graag zo houden. U zou daarnaast op het bewuste tijdstip hebben overgewerkt. U zou het té druk hebben gehad om op e-mails te reageren. U schrijft in goed overleg tot een nieuwe afspraak te willen komen, zodat u uw agenda vrij kunt houden. Vervolgens vraagt u uw leidinggevende wanneer u met hem over uw jaargesprek kunt spreken. Een half uur na dit bericht schrijft u dr. [naam persoon 13] het volgende e-mailbericht. U stuurt dit bericht in cc aan dr. [naam persoon 3] en mevrouw [naam persoon 16] .

*"Beste [voornaam 2] ,
hopelijk gaat het goed met je?*

Even het volgende, na de e-mail gestuurd op de 11de van de 11de vorig jaar is er geen contact meer geweest tussen ons, behalve dan een eerdere uitnodiging om het gesprek met elkaar aan te gaan over deze e-mail.

Via deze weg wil ik nogmaals vragen of je open staat om het gesprek over deze e-mail aan te gaan, eventueel onder begeleiding van een onafhankelijke mediator mevr. [naam persoon 16] die ik nu in de cc mee neem.

Ik hoop dat dit mogelijk is en hoor graag van je."

Diezelfde middag schrijft u mevrouw [naam persoon 19] van de Journal Club naar aanleiding van haar bericht aan u van 11 februari 2022. In het bericht van 11 februari 2022 vraagt zij u om uiterlijk maandag 14 februari 2022 de titel voor de Researchbespreking van 17 februari 2022 te sturen. U schrijft:

"(...)

naar aanleiding van het 1 en ander dat is gebeurd na mijn vorige journalclub, lijkt het mij niet opportuun om me nu bezig te houden met een journalclub/researchbespreking.

Eerst zullen de andere zaken opgelost moeten worden, zodat ik hopelijk weer in vrijheid en zonder sancties van anderen mijn eigen werk of het werk van anderen kan bespreken."

Op basis van uw beschikbaarheid in Outlook laat dr. [naam persoon 3] ter vervanging van de afspraak van 11 februari 2022 een nieuwe afspraak inplannen voor donderdag 17 februari 2022. Op 16 februari 2022 bevestigt u per e-mail, dat u op 17 februari 2022 aanwezig zult voor het gesprek.

In een apart bericht schrijft u dr. [naam persoon 3] op voorhand, dat de studie een niet WMO-plichtige studie is, omdat er maar één keer wangslijm en urine verzameld wordt voor nucleotide isolatie en alles door dr. [naam persoon 18] wordt bijgehouden in PaNaMa. Dr. [naam persoon 18] heeft hier veel ervaring mee. PIF, informed consent en het stappenplan en andere relevante facetten zouden ook in PaNaMa zijn opgenomen. U schrijft dat de studie binnenkort zal starten, omdat er genoeg patiënten en controles zijn geïnccludeerd. U schrijft dat prof. dr. [naam persoon

20] als hoofd van de afdeling [naam afdeling 3] voor akkoord heeft getekend en dat dr. [naam persoon 21] sinds vorig jaar meehelpt, zodat u en uw mede-analisten niks met de patiënten te maken hebben en de studie daar door blind is. Dit alles zou vlak na het starten van het STAMINA-project zijn ingezet, waarbij prof. dr. [naam persoon 9] (afdeling [naam afdeling 3]) ook betrokken is: Vanwege het plotselinge vertrek van prof. [naam persoon 12] als hoofd van de afdeling [naam afdeling 1], zou prof. dr. [naam persoon 9] dit hebben voorgelegd aan zijn leidinggevende, prof. dr. [naam persoon 20]. Deze heeft toen getekend voor akkoord: Tijdens het eerste gezamenlijke werkoverleg (mei 2021) zou u dit al bij uw leidinggevendenden hebben aangekaart in ieder geval dat deze studie gestart was.

Op donderdag 17 februari 2022 vindt alsnog het beoogde gesprek plaats. Op de vraag waarom u buiten uw leidinggevendenden om de bewuste klinische studie bent gestart, verwijst u naar wat u op 16 februari 2022 geschreven hebt.

Op de vraag waarom de METC-vergunning via de afdeling [naam afdeling 3] is aangevraagd, heeft u geantwoord dat er eind 2020 geen afdelingshoofd [naam afdeling 1] was. Hierop zou prof. dr. [naam persoon 9], zijn leidinggevende prof. dr. [naam persoon 20], afdelingshoofd [naam afdeling 3], gevraagd hebben de aanvraag te accorderen. Dr. [naam persoon 4] heeft hierop geantwoord dit vreemd te vinden, aangezien hij in die tijd waarnemend afdelingshoofd was. Op zijn vraag waarom u hem destijds niet hebt benaderd, heeft u geantwoord dat u er niet van op de hoogte was dat de dr. [naam persoon 4] bevoegd was om te tekenen.

Op de vraag waarom de studie in PaNaMa onder de afdeling [naam afdeling 3] geregistreerd staat, heeft u geantwoord dat u hier niet verantwoordelijk voor bent. Dr. [naam persoon 18] heeft dit gedaan, dr. [naam persoon 18] is van de afdeling [naam afdeling 3] en heeft kennis van het PaNaMa-systeem.

Op de vraag waarom de afdeling [naam afdeling 1], dan wel op de PIF staat (en de afdeling [naam afdeling 3] niet), heeft u geantwoord dat dit is omdat u als PI verbonden bent aan de studie en daarmee de uitvoerende functie bij [naam afdeling 1] ligt. De vermelding van [naam afdeling 1] zou praktisch zijn ingegeven. U herhaalde van mening te zijn dat de afdeling [naam afdeling 3], d.w.z. prof. dr. [naam persoon 20], eindverantwoordelijk is voor de studie.

Op de vraag of de studie aan de wettelijke en de door de Erasmus MC Research Code gestelde eisen voldoet, heeft u geantwoord dat de studie METC is goedgekeurd. Hiermee veronderstelt u dat aan de gestelde eisen is voldaan. Op de vraag of daarmee aan alle eisen is voldaan, gaf u aan zich op de vlakte te willen houden, omdat u de betreffende wetgeving niet kent.

Door dr. [naam persoon 3] bent u er op gewezen dat door de vermelding op de PIF, hij en de afdeling [naam afdeling 1], verantwoordelijk én aansprakelijk zijn (voor het verloop van) de studie. In dat verband is u gevraagd om alle documentatie (inclusief protocol en ABR-formulier) aan te leveren om te kunnen controleren of de studie aan alle eisen voldoet.

U betwijfelde openlijk of u deze informatie wel met dr. [naam persoon 3] mocht delen. Er is u toen opnieuw uitgelegd dat dr. [naam persoon 3] deze bevoegdheid heeft, aangezien de afdeling [naam afdeling 1] vermeld staat op de PIF. U bleef hieraan twijfelen, maar concludeerde ten slotte dat we allemaal Erasmus MC zijn. Dr. [naam persoon 3] heeft u toen nogmaals verzocht om alle relevante informatie aan hem en dr. [naam persoon 4] te overhandigen.

Op de vraag hoe de studie op dat moment georganiseerd was en wie welke rol vervulde, heeft u geantwoord dat u de PIF en het stappenplan had opgesteld en mevrouw [naam persoon 22], als uw analist en een vertegenwoordiger van de ME/CVS vereniging hierbij had betrokken. Volgens u was prof dr. [naam persoon 20] eindverantwoordelijke voor de studie en prof. dr. [naam persoon 9], de projectcoördinator. Dr. [naam persoon 21] was als de klinisch onderzoeker bij de studie betrokken. Op deze wijze zou zijn geborgd, dat u en mevrouw Voogd niet in relatie tot de

patiënten kwamen te staan. Dr. [naam persoon 21] zou zorgen voor de ontsluiting van de studie en de interpretatie.

Op de vraag hoe u met dr. [naam persoon 21] tot afspraken was gekomen, heeft u geantwoord dat u stukken met dr. [naam persoon 21] hebt gedeeld. Dr. [naam persoon 21] zou zaken verder regelen met de ME/CVS vereniging.

Op de vraag hoe omgegaan wordt met de samples en of hierover contact was geweest met [naam persoon 23] , [functie 3] van de afdeling [naam afdeling 1] , gaf u aan dat zij nog niet op de hoogte was, maar dat u nog zou doen voor aanvang van de studie. De studie stond al wel online, maar was nog niet gestart, zo gaf u aan.

Desgevraagd kon u niet aangeven of de beschrijving van verantwoordelijkheden van de betrokken personen al was vastgelegd. Door dr. [naam persoon 3] is in ieder geval om een volledige lijst van betrokken personen gevraagd met een duiding van hun rol en verantwoordelijkheid binnen de studie.

Op de vraag waarom op de PIF voor informatie over het onderzoek wordt verwezen naar de ME/CVS vereniging (in plaats van naar de afdeling [naam afdeling 1]) heeft u geantwoord dat de betrokken persoon van de ME/CVS-vereniging met pensioen is en het leuk vindt voorlichting over de studie te geven. De afspraken hierover zouden schriftelijk zijn vastgelegd. Door uw leidinggevenden is verzocht deze informatie aan hen te verstrekken.

Op de vraag waarom op de PIF in geval van klachten doorverwezen wordt naar de klachtenfunctionaris van het Erasmus MC , en niet, wat gebruikelijk is, de afdeling zelf, heeft u geantwoord dat u de klachtenfunctionaris het meest logisch voorkwam.

Of, en zo ja, in welke mate, de afdeling [naam afdeling 2] al geïnformeerd was over de studie kon u niet aangeven, maar dit zou u nagaan en aan uw leidinggevenden laten weten. Ook zou u nagaan in hoeverre het secretariaat van [naam afdeling 1] geïnformeerd was.

Op de vraag of er nog meer klinische studies in aanvraag of uitvoering zijn, heeft u ontkennend geantwoord. Over de TOMi-studie heeft u verklaard dat deze van tafel is.

Op de vraag of er nog andere zaken zijn waarvan de afdeling op de hoogte zou moeten zijn, heeft u terloops gemeld dat er nog twee publicaties aankomen waaruit zou blijken dat de PCR test niet zo nauwkeurig is, als wordt beweerd.

Samenvattend is u gevraagd om, uiterlijk de dag daarna, het navolgende aan te leveren:

1. Alle documentatie over de studie om te controleren of de studie aan alle eisen voldoet. Inclusief protocol, stappenplan, PIF en ABR formulier;
2. Een volledige lijst van betrokkenen met een beschrijving van hun rol/verantwoordelijkheid binnen de studie;
3. Afspraken rondom op PIF aangegeven taakverdeling tussen ME/CVS vereniging en [naam afdeling 1] , als ook een beschrijving van de taken van de heer [naam persoon 21] , als arts bij eventuele klachten;
4. Documentatie waaruit blijkt dat afdeling [naam afdeling 2] geïnformeerd is;
5. Documentatie waaruit blijkt dat secretariaat geïnformeerd is i.v.m. vermelding telefoonnummer op PIF.

Op 18 februari 2022 heeft u de afdeling diverse bestanden toegezonden.

Op 24 februari 2022 dankt dr. [naam persoon 3] u voor de toegezonden stukken, zendt hij u het verslag van het gesprek van 17 februari 2022 en wordt u de gelegenheid geboden om op het verslag te reageren. Om misverstanden te voorkomen vraagt dr. [naam persoon 3] u om alsnog

aan de afgesproken punten 2 tot en met 5 te voldoen: Uit de door u toegezonden stukken maakt dr. [naam persoon 3] op dat ook de Avans Hogeschool bij de studie is betrokken. Hij vraagt u daarom hem de documentatie toe te zenden waaruit de afspraken met de Avans Hogeschool blijken. Hij wenst informatie te ontvangen over taken, verantwoordelijkheden, omgang met vertrouwelijke informatie en aansprakelijkheid. Tot slot vraagt hij u nog om een kopie van de beschrijving van de [naam afdeling 2] met de deelnemers van de studie en hoe de gegevens van de deelnemers worden geregistreerd en opgeslagen. Dr. [naam persoon 3] vraagt u om vóór vrijdag 4 maart 2022 te reageren.

Op 1 maart 2022 schrijft u mevrouw [naam persoon 24] het niet eens te zijn met het door haar gemaakte verslag en daar onmogelijk mee in te kunnen stemmen. U stelt dat het gesprek louter zou gaan over de *Klinische studie "Identification of SARS-Covid-2 en retrovirussen bij ME/CVS patiënten"*. Een verwijzing in het verslag naar de lopende gesprekken over de Journal Club vond u niet gepast en u stelt mevrouw [naam persoon 24] een aantal vragen.

Op 10 maart 2022 beantwoordt dr. [naam persoon 3] deze vragen en stelt hij vast dat u nog steeds geen antwoorden en achterliggende documentatie heeft toegezonden. Hij vraagt u dit alsnog te doen voor dinsdag 15 maart 2022, 12.00 uur.

In plaats van dr. [naam persoon 3] op 15 maart 2022 te antwoorden, stuurt u hem een bericht waarin u aangeeft dat u de gevraagde informatie beschikbaar heeft, maar deze onderdeel wilt laten zijn van het toegezegde mediationtraject. U schrijft het gevoel te hebben, dat de afdeling niet verder met u wil. In geval van dat laatste verzoekt u dr. [naam persoon 3] om een exit voorstel op papier.

Per e-mail van 16 maart 2022 laat dr. [naam persoon 13] u weten niet zo'n behoefte te hebben om nogmaals met u in gesprek te gaan over uw bespreking van 11 november 2021 en zeker niet in mediation. Dr. [naam persoon 13] geeft aan het prima te vinden als mevrouw [naam persoon 16] als onafhankelijke gespreksbegeleider aanschuift, maar geen mediation. Als zij niet als gespreksbegeleider aanschuift, wil dr. [naam persoon 13] het gesprek opgenomen hebben.

Dr. [naam persoon 3] schrijft u op 18 maart 2022 uw antwoord niet te accepteren. Als de door hen aan u - bij herhaling - gevraagde informatie en stukken beschikbaar zijn, dan wil hij daar die week nog over beschikken. *Let wel:* al deze informatie had u van te voren al dienen te verstrekken, zodat er geen enkel misverstand had kunnen ontstaan over aard en inhoud van de studie en de vraag of deze voldoet aan alle daarvoor intern bestaande en bij u bekende protocollen. Hij legt u nogmaals het belang uit van deze informatie en dat hij verantwoordelijk is voor deze patiëntgebonden studie. Hij herhaalt dat een door u gewenste mediation los staat van deze noodzakelijke informatieverstrekking. Om zijn woorden kracht bij te zetten schrijft hij u dat wanneer hij de bewuste informatie en de gevraagde stukken die week niet van u ontvangt, hij dit beschouwt als het hardnekkig weigeren om aan een redelijk gegeven instructie van de werkgever te voldoen. Vanaf dat moment heeft u dus als een gewaarschuwd werknemer te gelden.

Op 29 maart 2022 dringt u nogmaals aan op mediation en stelt u dat deze u was toegezegd. In zijn e-mail van 1 april 2022 betwist dr. [naam persoon 3] een toezegging en stuurt hij wederom aan op het belang om de informatie en de antwoorden te ontvangen. U krijgt hiervoor tot dinsdag 5 april 2022, 17.00 uur de tijd.

Op maandagmiddag 4 april 2022 heeft u zonder een nadere toelichting 58 documenten aan dr. [naam persoon 3] verzonden zonder die verder ook maar van enige toelichting en structurering te voorzien.

Op 6 april 2022 vindt er een gesprek plaats tussen u en dr. [naam persoon 13] .

Op 6 april 2022 heeft dr. [naam persoon 3] u verzocht om hem alsnog uw antwoorden toe te

sturen en deze zienswijze te voorzien met een duidelijke verwijzing naar een nieuwe set met genummerde stukken.

Hierop heeft dr. [naam persoon 3] niets meer van u vernomen.

Op 29 april 2022 schrijft dr. [naam persoon 13] u dat hij op 6 april 2022 op uw verzoek nogmaals met u heeft gesproken over uw artikelbespreking tijdens de Journal Club van 11 november 2021. Hij schrijft dat u beiden opnieuw standpunten heeft gewisseld, maar dat dit voor hem niet tot een andere eindconclusie heeft geleid. Dr. [naam persoon 13] blijft bij zijn eerdere beslissing om u niet langer als docent welkom te heten.

Oordeel van de afdeling [naam afdeling 1] over uw aanpak van de klinische studie "Identification of SARS-Covid-2 en retrovirussen bij ME/ CVS patiënten"

De afdeling vindt het onbegrijpelijk en onacceptabel dat u over deze studie en de METC vergunning, geen voorafgaand contact heeft gehad en de afdeling niet, conform de regels, vooraf volledig en transparant heeft geïnformeerd. Ook hier heeft u enkel uw eigen belang nagestreefd en geen enkel acht geslagen op voor dit soort trajecten geldende regels. Als u daarop wordt aangesproken, vertoont u evasief en passief-agressief gedrag. Mocht u al getwijfeld hebben aan de bevoegdheden van dr. [naam persoon 4] , dan had u hem dit op zijn minst kunnen vragen. Er was geen enkele reden om op voorhand uit te wijken naar prof dr. [naam persoon 20] .

Prof. dr. [naam persoon 20] heeft verklaard uit praktische overwegingen destijds getekend te hebben, maar niet met de intentie om daarmee eindverantwoordelijke te zijn. Hij ging er gerechtvaardigd vanuit dat de afdeling [naam afdeling 1] door u over de studie was geïnformeerd, en dat deze studie de goedkeuring had van de afdeling [naam afdeling 1] U heeft die indruk ook laten ontstaan.

Daarnaast had u zich bij de vermelding van de afdeling [naam afdeling 1] op de PIF moeten realiseren dat de afdeling [naam afdeling 1] (alsnog) verantwoordelijk werd voor de studie, en om die reden uw leidinggevendenden dienen te informeren. Een vermelding op de PIF strekt immers verder dan de door u gestelde praktische uitvoering. Ook hiervan was u op de hoogte of had u op de hoogte kunnen zijn.

Uit navraag is de afdeling gebleken dat dr. [naam persoon 21] geen weet had van het feit dat hij op de PIF vermeld stond als contactpersoon. Dr. [naam persoon 21] zegt nooit met deze rol te hebben ingestemd. U heeft ook hem hierover niet zorgvuldig geïnformeerd. Daarnaast was ook hij in de veronderstelling dat het onderzoek binnen de afdeling [naam afdeling 1] bekend en goedgekeurd was. Dr. [naam persoon 21] heeft verklaard dat hij er voor de logistiek zou zijn, maar niet als (medisch) verantwoordelijk aanspreekpunt.

Over de door u toegezonden (58) stukken dient te worden vastgesteld dat het de afdeling - bij gebreke van een toelichting en een duidelijke structuur - weken tijd heeft gekost om deze te doorgronden. Veel van de stukken geven geen antwoord op de door uw leidinggevendenden gestelde vragen. Daarbij komt, dat u ook hier bewust het risico heeft gecreëerd dat Erasmus MC mogelijk haar verplichtingen onder de AVG zou schenden door niet van te voren een DPIA te doen als dat aangewezen zou zijn. Protocollen zijn er niet voor niets. Die zijn er om de risico's voor Erasmus MC te kanaliseren en minimaliseren.

Wel blijkt uit de aangeleverde documentatie dat de persoonsgegevens van patiënten en vrijwilligers door middel van Google Forms worden geadministreerd en gecommuniceerd. Dit is weliswaar wettelijk niet verboden, maar in strijd met artikel 4.2, sub f Gedragscode voor het gebruik van Internet en ICT-faciliteiten en artikel 3.9 Informatiegids Erasmus MC .

Daarnaast blijkt uit de door u toegezonden stukken dat er geen afspraken zijn gemaakt met betrokken derden ten aanzien van verantwoordelijkheden en rollen en de vraag hoe om te gaan met vertrouwelijke informatie.

Door u benaderde collega's voor het onderzoek stellen een andere functie met u besproken te hebben dan dat zij volgens de door u ingevulde papieren vervullen. U heeft hen niet schriftelijk, en van te voren, geïnformeerd over de door hen te vervullen rol.

Bedrijfsonderdelen die doorgaans op de hoogte moeten zijn van een aankomend onderzoek, zoals het secretariaat en de afdeling [naam afdeling 2] , zijn niet door u geïnformeerd.

Een DPIA, Data Protection Impact Assessment, ontbreekt.

U heeft geen informatie verstrekt waaruit blijkt hoe de Avans Hoogeschool bij de studie is betrokken.

De dringende reden tot ontslag

De bovengenoemde feiten vormen afzonderlijk, maar ook in samenhang bezien, een dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet.

Voor de onderbouwing naar de dringende reden verwijzen wij u naar het uitvoerige feitencomplex. Het Erasmus MC verwijt u in ieder geval dat:

- u stelselmatig met u **gemaakte afspraken niet nakomt**. Dit terwijl op 6 december 2021 met u is afgesproken dat u gemaakte afspraken voortaan opvolgt, dan wel tijdig zult aangeven waarom het u niet lukt de afspraak na te komen;
- u in strijd heeft gehandeld met de **wetenschappelijke integriteit en de met prof. [naam persoon 12] gemaakte afspraak, die nog eens op 6 december 2021 door uw huidige leidinggeven is herhaald**, door zonder een gedegen wetenschappelijke onderbouwing conclusies te trekken en deze publiekelijk te maken;
- u voorafgaand aan het interview over uw eigen conclusies geen contact heeft gezocht met uw eigen afdeling;
- u steeds opnieuw op uw verplichtingen moet gewezen en dit er niet toe leidt dat u uit eigen beweging, open en transparant en volledig informatie verstrekt;
- u in strijd met de **wetenschappelijke integriteit en de interne Research Code** en andere (interne) regels van het Erasmus MC heeft gehandeld door de verkregen data van de verstrekte samples voor andere doeleinden te gebruiken, dan waarvoor zij aan u ter beschikking waren gesteld;
- u in strijd **met de wetenschappelijke integriteit** én de op 19 juli 2021 gemaakte afspraak heeft gehandeld door u wederom op het gebied van de afdeling Virologie te begeven en daarmee buiten uw expertisegebied en het gebied van de afdeling [naam afdeling 1] ;
- u in strijd met **de wetenschappelijke integriteit** heeft gehandeld door zonder medeweten van de medeauteurs hun naam te vermelden tijdens een (al gegeven) interview;
- u - **bij herhaling en ondanks waarschuwingen - hardnekkig niet voldoet aan redelijke bevelen of opdrachten** die door uw werkgever zijn gegeven,
- u door uw handelen bewust de relatie met collega-wetenschappers (onder andere van de Journal Club) op het spel zet en hen in diskrediet brengt of hen voor voldongen feiten stelt;
- dat u in de ogen van uw werkgever, **misbruik heeft gemaakt van de mogelijkheden die u bij de uitoefening van uw functie ten dienste staan**;
- u **de afdeling [naam afdeling 2] , collega's en uw leidinggevendens willens en wetens onjuist geïnformeerd** (ook door bewust weglaten van informatie) met als uitsluitende doel dat u uw persoonlijke opvattingen, waarvan u weet dat deze in strijd zijn met de gerechtvaardigde opvattingen van het Erasmus MC en in strijd zijn met uitdrukkelijke instructies, naar buiten toe te

kunnen brengen. Daarmee brengt u willens en wetens de eer en goede (wetenschappelijke) naam van het Erasmus MC , gerenommeerde collega's, en leidinggevenden in diskrediet. U creëert daarmee bovendien een grote maatschappelijke onrust, waarbij ook het Erasmus MC bij betrokken raakt, zonder dat sprake is van een deugdelijke wetenschappelijke onderbouwing. (...)

Uw handelen komt daarmee in elk geval in strijd met:

- artikel 7:678, aanhef en onder b. van het Burgerlijk Wetboek, het in ernstige mate missen van de bekwaamheid of geschiktheid tot de arbeid waarvoor u zich verbonden heeft;
- artikel 7:678, aanhef en onder j. van het Burgerlijk Wetboek, het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, die u door of namens de werkgever zijn verstrekt;
- artikel 7:678, aanhef en onder k. van het Burgerlijk Wetboek, het op andere wijze grovelijk veronachtzamen van de plicht welke de arbeidsovereenkomst en de interne richtlijnen aan u oplegt.

De in deze brief genoemde redenen vormen elk afzonderlijk, maar ook in samenhang bezien, een dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet. Ook als een of meer van de in deze brief genoemde omstandigheden niet komt vast te staan, zijn wij van mening dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Bij de afweging van alle omstandigheden hebben wij tevens rekening gehouden met uw (persoonlijke) omstandigheden, waaronder de duur van uw dienstverband bij het Erasmus MC en de (financiële) gevolgen van dit ontslag.

Het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat uw arbeidsovereenkomst met ingang van 21 juni 2022 ten einde is gekomen. Door uw handelen heeft u een dringende reden veroorzaakt, die aan u te wijten valt, zodat u aan het Erasmus MC een vergoeding verschuldigd bent op basis van artikel 7:677 lid 2 in combinatie met artikel 7:677 lid 3 sub a van het Burgerlijk Wetboek. Deze vergoeding is gelijk aan een bedrag aan loon over de opzegtermijn die ingeval van regelmatige opzegging in acht had moeten worden genomen. Het Erasmus MC behoudt zich het recht voor om dit bedrag op u te verhalen en te verrekenen met eventueel aan u verschuldigde bedragen. In zoverre dient u deze brief tevens als een verrekeningsverklaring te beschouwen.

Uw handelen merken wij tevens aan als ernstig verwijtbaar, als gevolg waarvan uw arbeidsovereenkomst (met dit ontslag op staande voet) onverwijld is opgezegd. Op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW heeft u geen recht op een transitievergoeding.

Wij zullen een eindafrekening opstellen van uw dienstverband, waarbij de opeisbare (schade)vergoeding(en) worden verrekend met hetgeen het Erasmus MC eventueel nog aan u is verschuldigd.

(...)"

3. Het geschil

- 3.1. [naam persoon 1] heeft (na verduidelijking van zijn verzoeken ter zitting) verzocht bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

bij wege van voorlopige voorziening ex artikel 223 Rv:

- Erasmus MC te veroordelen tot betaling aan [naam persoon 1] van het salaris van € 6.741,84 bruto per maand, te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten, vanaf 21 juni 2022 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd;

en voorts:

primair:

- het ontslag op staande voet te vernietigen,
- Erasmus MC te verplichten om [naam persoon 1] binnen 24 uur na betekening van de te geven beschikking toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 500,- per dag dat Erasmus MC hiermee in gebreke mocht blijven, en
- Erasmus MC te veroordelen tot betaling aan [naam persoon 1] van zijn laatstgenoten salaris (eventueel verhoogd met de gebruikelijke cao-verhogingen) vanaf 21 juni 2022 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, met de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW, dan wel

subsidiar:

- Erasmus MC te veroordelen tot betaling aan [naam persoon 1] van de transitievergoeding, door hem berekend op € 42.078,52 bruto, en

zowel primair als subsidiar:

- Erasmus MC te veroordelen tot betaling aan [naam persoon 1] van de wettelijke rente over genoemde bedragen vanaf de dag van opeisbaarheid tot de dag van voldoening,
- Erasmus MC te veroordelen tot betaling aan [naam persoon 1] van de door haar verrekenende bedragen ter hoogte van € 12.085,15 bruto, en
- Erasmus MC te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2. Erasmus MC heeft gemotiveerd verweer gevoerd, dat tot afwijzing van het door [naam persoon 1] verzochte strekt. Voorts heeft zij een aantal, deels voorwaardelijk gedane, tegenverzoeken ingesteld. Die strekken ertoe:

- a. haar ten laste van [naam persoon 1] de gefixeerde schadevergoeding toe te kennen, met de wettelijke rente daarover vanaf de datum van opeisbaarheid,
- b. de arbeidsovereenkomst met [naam persoon 1] , voor zover geoordeeld zou worden dat die niet door het ontslag op staande voet is geëindigd, op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de zogeheten e-grond, subsidiar op de zogeheten g-grond en meer subsidiar op de zogeheten i-grond, en
- c. voor recht te verklaren dat een door haar eventueel aan [naam persoon 1] verschuldigde vergoeding mag worden verrekend met door [naam persoon 1] aan haar verschuldigde bedragen en dat [naam persoon 1] haar € 6.543,70 netto dient te betalen, vermeerderd met wettelijke rente,

dit alles, ook voor wat betreft het door [naam persoon 1] jegens Erasmus MC verzochte, met veroordeling van [naam persoon 1] in de kosten van de procedure en in de nakosten, met rente.

3.3. Op hetgeen partijen over en weer ter onderbouwing van de eigen verzoeken dan wel ter afwering van die van de ander naar voren hebben gebracht, wordt hierna, voor zover voor de uitkomst van de belang, teruggekomen.

4. De beoordeling

- 4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of het op 21 juni 2022 door Erasmus MC aan [naam persoon 1] verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Daarna moet bezien worden wat het antwoord op die vraag betekent voor het over en weer verzochte.
- 4.2. Vooropgesteld wordt dat voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking dienen te worden genomen, waaronder de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur ervan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsook de persoonlijke omstandigheden van de

werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.

- 4.3. Erasmus MC heeft aan het ontslag meerdere redenen ten grondslag gelegd die volgens haar, zo blijkt uit haar ontslagbrief (waarin zij - zeer uitvoerig - de feiten en omstandigheden heeft opgesomd die haar tot dit ontslag hebben doen besluiten), tezamen maar ook elk afzonderlijk een dringende reden daarvoor vormen.
- 4.4. Een van de verwijten die het ontslag volgens Erasmus MC zelfstandig kunnen dragen, bestaat uit het door [naam persoon 1] hardnekkig weigeren te voldoen aan hem door Erasmus MC gegeven redelijke bevelen of opdrachten (artikel 7:678 lid 2 sub j BW). In dat verband heeft zij gewezen op een door haar als productie 12 overgelegd overzicht van harerzijds vanaf 11 november 2021 ondernomen pogingen om met [naam persoon 1] in contact te komen en het resultaat daarvan.
- 4.5. Bij de beoordeling van dit verwijt is van belang dat uit de in zoverre onbetwist gelaten processtukken blijkt dat nadat [naam persoon 1] op 11 november 2021 een niet bij alle deelnemers van de (interne) Journal Club van [naam afdeling 1] 'goed gevallen' lezing gehouden had en dr. [naam persoon 13], eveneens deelnemer van de Journal Club, daarop zelfs aan [naam persoon 1] had medegedeeld dat hij in verband daarmee op de afdeling van dr. [naam persoon 13] niet meer als docent welkom was (zie ook 2.3), [naam persoon 1] op 12 november 2021 zijn leidinggevenden [naam persoon 3] en [naam persoon 4] heeft toegezegd de deelnemers van de Journal Club een de-escalerende e-mail te zullen sturen om het bij hen bij de lezing geschapen beeld te corrigeren, althans te nuanceren. Vastgesteld kan ook worden dat [naam persoon 1] die toezegging ondanks herhaalde verzoeken van Erasmus MC daartoe geen gestand heeft gedaan.
- 4.6. Verder acht de kantonrechter hier van belang vast te stellen dat hoewel bij een op 6 december 2021 in dat kader gehouden gesprek tussen [naam persoon 1] en (onder anderen) zijn meergenoemde leidinggevenden op 16 december 2021 een vervolggeregsprek afgesproken werd (zie het als productie 7 door Erasmus MC overgelegde gespreksverslag: "(...) *Er dient een vervolggeregsprek te komen over welke vervolgstappen nodig zijn om vertrouwen tussen [voornaam persoon 1] en collega's te herstellen. Daarna dienen er verdere werkafspraken voor de toekomst te worden gemaakt. Het gaat dan om de vrijheid die de wetenschapper heeft om een andere mening op wetenschappelijk integere wijze te uiten en de wederzijdse verwachtingen die afdeling en medewerker hebben over de bewegingsvrijheid. Dit alles om risico op imago schade voor de afdeling en organisatie te minimaliseren en tegelijk op professioneel correct wijze wetenschappelijk onderzoek te kunnen blijven doen. (...)*"), [naam persoon 1] die vervolgafspraak op 14 december 2021 per e-mail heeft geannuleerd omdat "*er nog steeds niet over het uit mijn onderwijsfunctie zetten wordt gesproken*". Daarbij schrijft hij ook dat hij daarom "*vanaf nu deze kwestie over[laat] aan zijn advocaat.*".
- 4.7. Erasmus MC heeft onweersproken gesteld dat zij [naam persoon 1] vervolgens heeft opgeroepen voor een gesprek op 30 december 2021, eventueel met zijn advocaat, en dat [naam persoon 1] toen zonder bericht van afwezigheid niet is verschenen terwijl Erasmus MC ook niets mocht vernemen van zijn advocaat. Op 4 januari 2022 heeft zij (althans de heer [naam persoon 3]) vervolgens verzocht uiterlijk 6 januari 2022, waarvan later (vanwege een out-of-office reply van [naam persoon 1]) 10 januari 2022 is gemaakt, telefonisch contact op te nemen maar dat heeft [naam persoon 1], zo heeft hij onbetwist gelaten, toen niet gedaan. Toen zij daarop op 11 januari 2022 aan [naam persoon 1] voorstelde een interne mediator in te schakelen, was dit voor hem niet akkoord omdat hij een externe mediator wilde en toen Erasmus MC vervolgens op 13 januari 2022 een externe mediator voorstelde, wilde [naam persoon 1], zo maakte hij op 17 januari 2022 kenbaar, toch de interne mediator, aldus - onbetwist - Erasmus MC, waarbij zij er ook op heeft gewezen dat hij, na verkennende gesprekken, op 1 februari 2022 de interne mediator heeft bericht niet open te staan voor mediation.
- 4.8. Voorts heeft Erasmus MC onweersproken gesteld dat zij op 8 februari 2022 [naam persoon 1] heeft gemeld dat zij door derden kritisch is aangesproken op een door hem aangevraagde en

gestarte klinische studie en daarbij aan hem heeft gevraagd om op 11 februari 2022 ter zake opheldering te verschaffen, dat [naam persoon 1] daarop aanvankelijk (op 9 februari 2022) heeft geantwoord in geen geval aan die instructie te zullen voldoen maar later heeft gesteld eerst met dr. [naam persoon 13] te willen spreken over de gebeurtenissen in de Journal Club, en dat hij, hoewel de heer [naam persoon 3] had laten weten dat hij en de heer [naam persoon 4], die als leidinggevend verantwoordelijk zijn, alle informatie over de studie nodig hadden om vragen van derden te kunnen beantwoorden, zonder (verder) bericht niet is verschenen op (vrijdag) 11 februari 2022. Hiervan heeft hij, aldus Erasmus MC onbetwist, daarna gesteld dat hij niet op vrijdagen werkt, maar dat heeft hij niet ten tijde van de uitnodiging voor dit gesprek kenbaar gemaakt en ook heeft hij geen voorstel gedaan voor een ander moment om de door Erasmus MC verlangde openheid van zaken te geven.

4.9. Het door Erasmus MC verlangde gesprek heeft, zo heeft zij onweersproken toegelicht, op 17 februari 2022 (wel) plaatsgehad en bij die gelegenheid, die ging over zowel de lezing in de Journal Club als de gang van zaken bij de klinische studie, heeft zij [naam persoon 1] opgedragen uiterlijk de volgende dag aan te leveren: 'a) alle documentatie over de studie teneinde te controleren of deze aan de eisen voldoet, b) een volledige lijst van betrokkenen met een beschrijving van hun rol/verantwoordelijkheid binnen de studie, c) afspraken rondom de op het 'PIF' aangegeven taakverdeling tussen de ME/CVS vereniging en [naam afdeling 1], d) een beschrijving van de taken van de heer [naam persoon 21], die volgens de beschrijving van [naam persoon 1] drie functies moest vervullen, hetgeen niet kan, e) documentatie waaruit blijkt dat de afdeling [naam afdeling 2] is geïnformeerd en f) documentatie waaruit blijkt dat het secretariaat geïnformeerd is'. De volgende dag heeft [naam persoon 1] een grote hoeveelheid bestanden toegezonden, maar - hoogst ongebruikelijk - zonder een duidelijke vorm van structuur en zonder toelichting. Zij heeft [naam persoon 1], zo heeft Erasmus MC ook onbetwist aangevoerd, mede vanwege door deze stukken (waaruit de betrokkenheid van 'Avans Hogeschool' bij de studie bleek) opgekomen vragen, daarop tot 15 maart 2022 de gelegenheid geboden veel achterliggende, ontbrekende documentatie omtrent de studie aan te leveren. Toen [naam persoon 1] daarop kenbaar maakte dit alleen in mediation te willen doen, heeft de heer [naam persoon 3] hem medegedeeld dit niet te accepteren. Erasmus MC heeft immers recht op die stukken terwijl de verlangde informatie bovendien al van tevoren zichtbaar had moeten zijn in haar systemen, zodat er geen onduidelijkheid is over de aard en inhoud van de studie en over de vraag of deze aan alle interne protocollen voldoet. Op 29 maart 2022 weigerde [naam persoon 1] echter opnieuw de verstrekking van de verlangde informatie en daarmee een instructie van Erasmus MC, waarop zij hem op 1 april 2022 wederom de gelegenheid heeft geboden de informatie voor 5 april 2022 te verstrekken. [naam persoon 1] stuurt op 4 april 2022 dan 58 documenten toe maar opnieuw zonder structuur of toelichting en op een verzoek van de heer [naam persoon 3] van de volgende dag om alsnog de gevraagde antwoorden met een duidelijke verwijzing naar de bijgevoegde stukken toe te sturen, reageert hij niet. Volgens Erasmus MC blijkt uit de aangeleverde informatie dat de persoonsgegevens van patiënten en vrijwilligers in strijd met de daarvoor geldende (interne) regels worden geadministreerd en dat er geen afspraken zijn gemaakt met betrokken derden ten aanzien van verantwoordelijkheden en rollen en de vraag hoe om te gaan met vertrouwelijke informatie. Aldus de door [naam persoon 1] onbetwist gelaten toelichting van Erasmus MC op de gang van zaken omtrent haar pogingen om met [naam persoon 1] over genoemde onderwerpen in contact te komen en het resultaat daarvan, waarvan dan ook bij de verdere beoordeling uitgegaan wordt.

4.10. Met Erasmus MC is de kantonrechter van oordeel dat [naam persoon 1] met zijn hiervoor weergegeven (non)reacties jegens Erasmus zich geen goed werknemer heeft getoond door niet aanstonds en, ook niet na herhaaldelijke verzoeken, behoorlijk (dat wil zeggen: voor wat betreft de gevraagde documentatie omtrent de studie voorzien van een behoorlijke structuur en toelichting) gevolg te geven aan de hem door zijn werkgever Erasmus MC gegeven instructies. Overigens staat niet ter discussie dat die instructies redelijk waren en ook niet dat Erasmus MC recht had op, en (groot) belang had bij, de door haar verlangde documentatie, terwijl [naam persoon 1] ook niets heeft aangevoerd waaraan de conclusie kan worden verbonden dat hij in

redelijkheid niet in staat was om aanstonds en behoorlijk te voldoen aan de hem door zijn werkgever gedane verzoeken en gegeven instructies.

- 4.11. Vervolgens, op 20 juni 2022, zo staat eveneens vast, heeft Erasmus MC [naam persoon 1] per e-mail uitgenodigd voor een gesprek de volgende dag, dat zou gaan over een door [naam persoon 1] op 20 mei 2022 bij de afdeling [naam afdeling 2] gemelde 'wetenschappelijke meeting' waaraan hij zou deelnemen en waarvan een opname te bekijken zou zijn op de website www.potkaars.nl alsook over de conclusies over de opzet en het verloop van meergenoemde klinische studie. Daarbij zouden naast de heren [naam persoon 3] (als unithoofd de leidinggevende van [naam persoon 1]) en [naam persoon 4] (plaatsvervangend afdelingshoofd) ook mevrouw [naam persoon 2], afdelingshoofd, aanwezig zijn.
- 4.12. Vast staat ook dat [naam persoon 1] haar de volgende ochtend per e-mail heeft geschreven: *"Beste [voornaam 3], dank voor deze uitnodiging, ik zal niet aanwezig zijn bij dit gesprek, mijn advocaat wacht nog op een antwoord van [voornaam persoon 3] [[naam persoon 3], kantonrechter] en betreffende dit onderwerp en eventueel andere zaken kan contact gelegd worden met mijn advocaat (...)",* waarop mevrouw [naam persoon 2] hem binnen het uur het volgende heeft teruggeschreven (productie 18 Erasmus MC): *"Beste [voornaam persoon 1], het gesprek van vanmiddag staat volledig los van de [naam afdeling 2] met jouw advocaat over een (mogelijke) mediation. Bij deze dan ook de uitdrukkelijk[e] instructie om 14.00 uur bij het gesprek aanwezig te zijn. Indien je niet verschijnt, gaan we er vanuit dat je afziet van de mogelijkheid om te worden gehoord. Wij behoudens ons in dat geval het recht voor om verdere arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen, waarbij een ontslag op staande voet niet is uitgesloten. (...)"*. [naam persoon 1] is vervolgens echter, zo staat ook vast, zonder enig (verder) bericht, niet verschenen bij het gesprek om 14.00 uur, waarop Erasmus MC is overgegaan tot het onderhavige ontslag op staande voet, dat zij hem diezelfde dag ook heeft medegedeeld (zie 2.3).
- 4.13. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft [naam persoon 1] zich door ondanks de juist daarvoor door mevrouw [naam persoon 2], in reactie op zijn afwijzing van de uitnodiging van 20 juni 2022, uitdrukkelijk gegeven instructie - waarbij hij ook nadrukkelijk gewezen is op de mogelijk vórstrekkende arbeidsrechtelijke gevolgen van het daaraan geen gevolg geven - niet te verschijnen op het gesprek van 21 juni 2022 te 14.00 uur zodanig gedragen dat van Erasmus MC, gegeven het daarvoor door hem al gedurende langere tijd getoonde ontwijkende en in strijd met goed werknemerschap zijnde gedrag (zie hierboven), onder de gegeven omstandigheden - zijn leeftijd en (overigens) goede en lange staat van dienst bij Erasmus MC daaronder begrepen maar ook gelet op (het niveau van) zijn functie en de daarbij behorende verantwoordelijkheden - in redelijkheid niet kon worden gevegd om de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Duidelijk is dat dit ontslag voor [naam persoon 1] vervelende (ook financiële) gevolgen heeft maar er zijn geen (persoonlijke) omstandigheden aangevoerd die zo zwaarwegend zijn dat deze, gegeven de recente geschiedenis die tot haar beslissing heeft geleid, Erasmus MC hier van deze sanctie hadden behoren af te houden.
- 4.14. Dat er binnen Erasmus MC geen 'cultuur van instructies' heerste, naar [naam persoon 1] nog heeft aangevoerd, kan tot geen ander oordeel leiden. Uit de oproep voor dit gesprek, dat dit keer (bovendien) niet alleen met de heren [naam persoon 3] en [naam persoon 4] zou plaatsvinden maar ook met de hogergeplaatste mevrouw [naam persoon 2], en zeker uit de toon en strekking van de hem daarna door mevrouw [naam persoon 2] gegeven instructie, had voor [naam persoon 1] immers meer dan duidelijk moeten zijn dat het hier bepaald niet ging om een gesprek dat hij naar believen kon afzeggen, of van 'een werkbijeenkomst', zoals hij het onder punt 6.14 van het verzoek duidt, maar een - belangrijk - gesprek betrof waar hij zich (nader) diende te verantwoorden over de hierboven genoemde kwesties. [naam persoon 1] heeft echter de keuze gemaakt om in strijd met die instructie en waarschuwing, zonder enig verder bericht, toen niet te verschijnen, of, zoals zijn gemachtigde het ter zitting heeft verwoord, 'daaraan geen prioriteit te geven'. In dat verband heeft hij ter zitting nog wel gesteld dat hij graag wilde dat zijn gemachtigde bij dit gesprek aanwezig zou zijn, maar uit niets blijkt dat hij dat voorafgaand aan

het gesprek aan Erasmus MC heeft kenbaar gemaakt, hetgeen, als dat werkelijk de reden zou zijn voor het niet verschijnen bij dat gesprek, hier toch zeker op zijn weg zou hebben gelegen. Ook is namens hem nog aangevoerd dat hij 'niet wist dat men voornemens was hem te ontslaan' maar daarmee gaat [naam persoon 1] geheel en al voorbij aan de hierboven aangehaalde waarschuwing van mevrouw [naam persoon 2], waarin (immers) duidelijk wordt gewezen op het risico van een ontslag op staande voet ingeval van niet-verschijnen.

- 4.15. Evenmin kon [naam persoon 1], naar hij onder 6.3 van het verzoek heeft gesteld, naar het oordeel van de kantonrechter in redelijkheid menen dat Erasmus MC bereid zou zijn de beide aangekondigde onderwerpen in mediation te bespreken. Uit de door hemzelf als productie 18 overgelegde correspondentie blijkt immers dat de heer [naam persoon 3], in reactie op de brief van 19 april 2022 van de voormalige gemachtigde van [naam persoon 1] waarin deze op het initiëren van mediation aanstuurt, onomwonden kenbaar heeft gemaakt pas met [naam persoon 1] in het kader van mediation in gesprek te willen over de vraag op welke wijze naar de toekomst toe invulling kan worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst nádat de heren [naam persoon 3] en [naam persoon 4] met hem over hun bevindingen rondom de klinische studie in gesprek zijn gegaan.
- 4.16. Nu derhalve (reeds) de hierboven besproken (dringende) reden die Erasmus MC ook afzonderlijk aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, het ontslag onder de gegeven omstandigheden kan dragen, worden de door [naam persoon 1] verzochte vernietiging van het ontslag en veroordeling van Erasmus MC tot wedertewerkstelling en tot betaling van het loon vanaf de ontslagdatum, met rente, afgewezen. Het voorgaande betekent ook dat de overige redenen die Erasmus MC aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, zoals in deze procedure door haar onderbouwd (en door [naam persoon 1] bestreden), en die volgens haar dat ontslag zeker tezamen maar ook zelfstandig kunnen dragen, zoals divers (gesteld) handelen van [naam persoon 1] in strijd met de wetenschappelijke integriteit en de interne Researchcode, onbesproken kunnen blijven.
- 4.17. Voor deze uitkomst heeft [naam persoon 1] (subsidiair) verzocht om toekenning van de wettelijke transitievergoeding, door hem gesteld op € 42.078,52 bruto. Erasmus MC heeft gemotiveerd bestreden die te zijn verschuldigd.
- 4.18. De kantonrechter overweegt dat omdat Erasmus MC de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, [naam persoon 1] op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 1 BW in beginsel recht op de wettelijke transitievergoeding. Hoewel betoogd kan worden dat een dringende reden niet - zonder meer - samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van de werknemer, is de kantonrechter echter met Erasmus MC van oordeel dat, gezien de hierboven behandelde en beoordeelde feiten en omstandigheden, het eindigen van de arbeidsovereenkomst hier het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van [naam persoon 1]. Voor die situatie bepaalt artikel 7:673 lid 7 BW dat Erasmus MC geen transitievergoeding aan [naam persoon 1] is verschuldigd. Nu de door [naam persoon 1] aangevoerde en overigens gebleken omstandigheden de kantonrechter geen aanleiding geven te oordelen dat het geheel of ten dele niet toekennen van de transitievergoeding hier naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, komt hij tot het oordeel dat Erasmus MC [naam persoon 1] geen transitievergoeding is verschuldigd. Het daartoe strekkende verzoek van [naam persoon 1] wordt dan ook afgewezen.
- 4.19. Nu de hoofdzaak met deze beschikking is beslist, behoeft het door [naam persoon 1] gedane provisionele verzoek (ex artikel 223 Rv) geen beoordeling meer. Dat wordt dan ook, bij gebrek aan belang, afgewezen.
- 4.20. Erasmus MC heeft (sub b) op de voet van artikel 7:671b BW een voorwaardelijk, namelijk voor het geval geoordeeld zou worden dat de arbeidsovereenkomst niet door het op 21 juni 2022 door haar verleende ontslag is geëindigd, verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan.

Aan de behandeling daarvan wordt niet toegekomen omdat, gezien het hiervoor overwogene, de daaraan verbonden voorwaarde niet is vervuld. Dat zal hierna in het dictum tot uitdrukking worden gebracht.

- 4.21. Voorts heeft zij (sub a) verzocht haar de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 4 jo. lid 1 BW - de kantonrechter begrijpt: artikel 7:677 lid 2 jo. lid 3 sub a BW - toe te kennen. Daar is bepaald dat de partij die door opzet of schuld de wederpartij een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, de wederpartij die van die bevoegdheid gebruik gemaakt heeft een vergoeding verschuldigd is, die ingeval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gelijk is aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Volgens artikel 11.3 van cao bedraagt de opzegtermijn voor beide partijen hier drie maanden, waarbij opzegging dient plaats te vinden tegen het einde van de maand. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog ruim drie maanden zou hebben voortgeduurd (tot 1 oktober 2022).
- 4.22. Volgens Erasmus MC (punt 6.4 van het verweerschrift) kwalificeert het handelen van [naam persoon 1] als dringende reden in de zin van artikel 7:678 lid 2 BW en is daarmee gegeven dat de dringende reden verband houdt met opzet of schuld van [naam persoon 1] , zodat volgens Erasmus MC (ook) voldaan is aan de in artikel 7:677 lid 2 BW voor toekenning van de gefixeerde schadevergoeding gestelde eis van opzet of schuld. Daarin kan zij echter niet worden gevolgd.
- 4.23. Daartoe wordt overwogen dat hiervoor weliswaar werd geoordeeld dat [naam persoon 1] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en Erasmus MC daarmee een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen. Ernstige verwijtbaarheid is, gezien in het licht van de relevante arbeidsrechtelijke bepalingen, echter iets anders dan opzet of schuld. Erasmus MC heeft wel gesteld dát, maar - hoewel dat ter onderbouwing van haar aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding toch op haar weg had gelegen - niet concreet toegelicht waaróm hier aan de zijde van [naam persoon 1] sprake zou zijn van opzet of schuld in de zin van artikel 7:677 lid 2 BW. Daarop stuit de door haar jegens [naam persoon 1] gemaakte aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding dan ook af.
- 4.24. Dat betekent dat het door [naam persoon 1] verzochte - en in hoogte door Erasmus MC onbestreden gelaten - bedrag van € 12.085,15 bruto aan loon dat door Erasmus MC werd verrekend met haar aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding, wordt toegewezen en dat de door Erasmus MC verzochte verklaring voor recht (te weten: 'dat een door haar eventueel aan [naam persoon 1] verschuldigde vergoeding mag worden verrekend met door [naam persoon 1] aan haar verschuldigde bedragen en dat [naam persoon 1] haar € 6.543,70 netto dient te betalen, vermeerderd met wettelijke rente', zie 3.2 onder c) wordt afgewezen.
- 4.25. Hetgeen verder nog is aangevoerd, kan tot geen ander oordeel leiden en behoeft daarom geen (nadere) bespreking.
- 4.26. Gelet op de aard van de procedure, de mate waarin partijen over en weer in het gelijk zijn gesteld en alle (overige) omstandigheden van het geval ziet de kantonrechter aanleiding de kosten van de procedure te compenseren zodat beide partijen de eigen kosten dragen. In die zin wordt dan ook beslist.
- 4.27. Deze beschikking wordt, zoals verzocht, uitvoerbaar bij voorraad verklaard, voor zover het althans een veroordeling betreft.

5. De beslissing

De kantonrechter:

ten aanzien van het door [naam persoon 1] verzochte

- veroordeelt Erasmus MC tot betaling aan [naam persoon 1] van € 12.085,15 bruto;

ten aanzien van het door Erasmus MC verzochte

- verstaat dat de voorwaarde waaronder Erasmus MC het ontbindingsverzoek heeft gedaan, niet is vervuld;

en verder

- wijst het overigens door [naam persoon 1] en Erasmus MC verzochte af;
- compenseert de kosten van de procedure zodat beide partijen de eigen kosten dragen;
- verklaart deze beschikking voor zover het de hierboven genoemde veroordeling betreft, uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. A.J.L.M. van der Wildt en uitgesproken ter openbare terechtzitting.