

RECHTSPRAAK

werknemer/Universiteit Nyenrode B.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst hoogleraar belastingrecht vanwege vertrouwensbreuk na geschil over aanstellingsomvang en betaling van declaraties niet kennelijk onredelijk. Artikel 6 BBA niet van toepassing.

Werknemer is op 1 maart 2000 als hoogleraar belastingrecht in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) Nyenrode. Naast de arbeidsovereenkomst van partijen heeft werknemer, op basis van een overeenkomst van opdracht (van zijn eigen onderneming) met Nyenrode, vanaf 2003 werkzaamheden verricht ten behoeve van de meerjarige opleiding van medewerkers van de belastingdienst. In 2012 heeft Nyenrode gesteld dat de werkzaamheden als hoogleraar geen aanstelling voor 0,25 fte meer rechtvaardigden. Nyenrode was van mening dat de werkzaamheden waarvoor werknemer inmiddels nog enkele declaraties had gestuurd, met terugwerkende kracht tot begin 2012 geacht zouden moeten worden te zijn verricht binnen zijn aanstelling als hoogleraar, reden waarom deze declaraties voorshands niet werden voldaan. Met ingang van 1 januari 2013 heeft Nyenrode het loon voldaan dat behoort bij een aanstelling voor 0,1 fte. Nyenrode heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 mei 2013. Thans vordert werknemer loon vanaf 1 januari 2013. Volgens werknemer is over het terugbrengen van de aanstellingsomvang geen onvoorwaardelijke overeenstemming bereikt. Voorts beroept werknemer zich op de vernietigbaarheid dan wel de kennelijke onredelijkheid van de opzegging.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van een e-mailwisseling wordt geoordeeld dat de aanstellingsomvang van werknemer met ingang van 1 januari 2013 door partijen met wederzijds goedvinden is teruggebracht naar 0,1 fte. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer juridisch althans academisch geschoold is. Nyenrode is een rechtspersoon die een onderwijsinrichting in stand houdt. Dat zij de rechtsvorm van een besloten vennootschap heeft en op het maken van winst is gericht, maakt niet dat artikel 2 lid 1 aanhef en onder b van het BBA niet van toepassing is. Er hoefde geen toestemming voor opzegging op grond van artikel 6 BBA te worden gevraagd, zodat het beroep op de vernietigbaarheid van de opzegging faalt.

De kantonrechter oordeelt het begrijpelijk dat Nyenrode heeft gemeend van iemand als werknemer, gelet op zijn functie, te mogen verwachten dat hij zich bij de bereikte overeenstemming over de aanstellingsomvang zou neerleggen. Ook is het voorstelbaar dat haar vertrouwen in hem als vooraanstaand medewerker was aangetast door de wijze waarop

hij in zijn pogingen om alsnog betaling van de openstaande declaraties te verkrijgen de belangen van de studenten die tentamen bij hem hadden gedaan op het spel had gezet. Hieraan doet niet af dat werknemer zich mogelijk terecht heeft beroepen op opschorting van zijn verplichting om de tentamens na te kijken. Door in zijn positie dat beroep op opschorting te doen, heeft hij er blijk van gegeven de belangen van zijn studenten op te willen offeren aan zijn eigen financieel belang. Gelet op de vooraanstaande positie die werknemer als hoogleraar bekleedde, heeft Nyenrode redelijkerwijs tot de gevolgtrekking kunnen komen dat zij in zijn functioneren als zodanig niet langer vertrouwen kon hebben. Nyenrode had derhalve een redelijke grond voor opzegging. De stelling dat de opzegging gelet op het gevolgen criterium kennelijk onredelijk zou zijn faalt. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:2322

Zaaknummer: 2637201 UC EXPL 13-20821 LH/4059

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: B. Santen

Wetsartikelen: 2 BBA, 6 BBA en 7:681 BW