

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsverhouding tussen universiteit en universitair hoofddocent verstoord. Hof beëindigt arbeidsovereenkomst. Gelet op schadelijke correspondentie die werknemer heeft gevoerd, kunnen inspanningen om de verhoudingen te herstellen niet langer van universiteit worden gevergd.****Feiten*

Op 1 maart 1992 is werknemer als wetenschappelijk docent in dienst gekomen bij de faculteit Erasmus School of Law (hierna: ESL). Bij e-mail van 8 april 2016 heeft werknemer aan de toenmalig decaan o.a. aangegeven dat vanwege bepaalde omstandigheden zijn vertrouwen in de organisatie is vervlogen en hij niet langer in staat is om op constructieve wijze invulling te geven aan het opleidingsdirecteuraat. De decaan heeft verzocht om overleg. Bij e-mail van 31 augustus 2017 heeft een collega van werknemer aan de HR-manager laten weten dat medewerkers nog steeds klagen over het contact met werknemer. Op 28 februari 2018 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van gewoon hoogleraar Internationaal en Europees Belastingrecht. A had ook als interne kandidaat op deze functie gesolliciteerd. X is op advies van de Benoemingsadviescommissie voorgedragen door het college van bestuur. Op 19 september 2018 heeft werknemer laten weten nog steeds een traject van bijzonder naar gewoon hoogleraar te ambiëren. Bij brief van 15 februari 2019 heeft werknemer gevraagd om hervatting van de 'career track', hetgeen is afgewezen. Daartegen is werknemer in beroep gegaan. Bij uitspraak van 23 december 2022 heeft de Centrale Raad van Beroep gelast dat de decaan werknemer plaatst in een 'career track' naar gewoon hoogleraar. Werknemer dient een klacht in tegen de toenmalige decaan, maar die klacht wordt door het college van bestuur ongegrond verklaard. Werknemer stuurt vervolgens meerdere e-mails aan o.a. X met beklag over de toetsing van het vak van X en de communicatie daarover en over de toepassing van het scriptiebeoordelingsprotocol. De toenmalig decaan is met werknemer in gesprek gegaan, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft het college van bestuur ingelicht over de correspondentie en heeft meermaals verzocht maatregelen te treffen. Werknemer heeft op 10 juni 2020 een klacht ingediend bij de Nationale ombudsman over de wijze waarop zijn klachten door het college zijn afgehandeld. De ombudsman heeft een van de vier klachten gegrond verklaard. Werknemer heeft zich ook gewend tot de rector magnificus met een klacht over pestgedrag van de toenmalige decaan. Bij brief van 20 september 2021 heeft de toenmalige decaan aangegeven dat is besloten een traject in gang te zetten om te komen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Namens werknemer is meermaals verzocht om mediation. Op 4 april 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 8 april 2022 heeft EUR een

verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. EUR heeft bij e-mail van 22 september 2022 mediation aangeboden. Namens werknemer is aangegeven dat hij dat aanbod niet serieus kan nemen. De kantonrechter heeft ontbinding afgewezen. EUR komt tegen de beslissing in hoger beroep.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Medio augustus 2017 tekenden de eerste fricties zich af. Vanaf eind 2018 zijn de spanningen op zichtbare en ernstige wijze toegenomen. Tussen medio december 2018 en eind maart 2021 is werknemer onophoudelijk in de pen geklommen om zich, tot in de hoogste regionen van EUR en ook daarbuiten, te beklagen over onder meer de procedure waarmee de benoeming van X tot stand was gekomen, over het functioneren van X, over het functioneren van de toenmalige decaan en over bepaalde onderwijskundige omstandigheden bij ESL. Inmiddels is het het hof duidelijk dat bij EUR de emmer allang is overgelopen en dat zij geen mogelijkheid meer ziet om de arbeidsrelatie met werknemer te herstellen. Naar het oordeel van het hof kan dit, gelet op de in meerdere opzichten schadelijke correspondentie die werknemer heeft gevoerd, ook niet langer worden gevegd van EUR. EUR mocht er ten tijde van het indienen van het verzoek tot ontbinding ook van uitgaan dat een bemiddelingspoging geen zin meer zou hebben. Het hof vernietigt de bestreden beschikking en bepaalt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt op 1 oktober 2023. Aan werknemer komt een transitievergoeding van € 33.571,83 bruto toe. Daarnaast is het hof van oordeel dat EUR ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen professionele begeleider in te schakelen. Aan werknemer wordt daarom een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 05-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2023:2526

**Zaaknummer:** 200.319.593/01

**Rechters:** C.A.H.M. ten Dam, F.J. van de Poel en R.L. de Graaff

**Advocaten:** W.E. Pors en F.A. Chorus

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW