

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst bedrijfsjurist universiteit in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. Niet melden deel nevenwerkzaamheden en onvoldoende transparantie daarover levert geen redelijke grond op voor ontbinding. Transitievergoeding (€ 70.888,28) en billijke vergoeding (€ 60.000) verschuldigd.*Feiten*

Universiteit Utrecht is 100% aandeelhouder van Universiteit Utrecht Holding B.V. (hierna: UUH). Samen met UMC Utrecht Holding B.V. (UMCUH) – waarvan het Universitair Medisch Centrum Utrecht (hierna: UMCU) 100% aandeelhouder is – houdt UUH zich bezig met het investeren in start-ups en het houden van aandelen in zogenoemde spin-off companies. Dat zijn bedrijven die gebaseerd zijn op intellectueel eigendom dat is gegenereerd door UU of UMCU. Werknemer is op 1 maart 2001 als jurist in dienst getreden bij UU. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: de cao) van toepassing. Zijn direct leidinggevende was B, die van juni 2019 tot juni 2021 bestuurder was van UUH en UMCUH. Een van de bedrijven waar UMCUH aandelen in hield, is Genome Diagnostics BV (hierna: GenDx). Werknemer en B zijn op 20 april 2016 benoemd als leden van de adviescommissie van GenDx. Zij hebben (in ieder geval) in de jaren 2016 tot en met 2018 advieswerkzaamheden voor GenDx verricht en hebben hiervoor ook vergoedingen ontvangen. Vanaf december 2017 hebben verscheidene aandelentransacties plaatsgevonden ten aanzien van GenDx. Per 18 april 2019 zijn werknemer en B aangetreden als (niet-uitvoerend) bestuurders van GenDx. In het najaar van 2021 hebben UUH en UMCUH onderzoeksbureau Deloitte Forensic & Dispute Services B.V. (hierna: Deloitte) opdracht gegeven om onder meer onderzoek te doen naar de gang van zaken rondom de verkoop van aandelen in GenDx. Op 23 november 2022 heeft Deloitte haar onderzoeksresultaten gerapporteerd. Werknemer heeft zich op 9 januari 2023 volledig ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van UU op de e-grond ontbonden en daarbij overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, door het zonder toestemming verrichten van betaalde nevenwerkzaamheden, in strijd met de regels rond belangenverstremgeling (zie AR 2023-1420). Bovendien had werknemer op enig moment moeten melden dat zijn leidinggevende dezelfde betaalde nevenwerkzaamheden had en een aanbod kreeg om aandeelhouder te worden van GenDx, waarmee ook bij hem sprake was van een tegenstrijdig belang. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het doel van het hoger beroep is – kort samengevat – om de arbeidsovereenkomst met UU te laten herstellen, dan wel de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof gaat het overgrote deel van de verwijten die UU aan werknemer maakt niet op. Wat overblijft, is dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden in de aanloop naar het aandeelhouderschap en als niet-uitvoerend bestuurder van GenDx niet heeft gemeld, en dat hij daar geen toestemming voor had. Ook is hij niet helemaal transparant geweest in 2016 over de nevenwerkzaamheden die hij voor GenDx deed (maar in de periode daarna wel). Dat samengenomen levert echter geen zodanig verwijt op dat de arbeidsovereenkomst van een lange tijd goed functionerende werknemer met een dienstverband van meer dan twintig jaar moet eindigen, ook niet als dat wordt gelegd naast de gestelde hogere late waaraan de gedragingen van een goed ambtenaar moeten voldoen. UU heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de e-, g-, h- dan wel i-grond. Naar het oordeel van het hof kan geen van de aangevoerde gronden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. De arbeidsovereenkomst is dus onterecht door de kantonrechter ontbonden. Niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het hof zal de arbeidsovereenkomst echter niet herstellen. De kans dat de arbeidsovereenkomst, als die zou worden hersteld, een werkbare invulling zal krijgen wordt namelijk zo laag ingeschat dat herstel geen zinvolle keuze is. Daarvoor speelt mee dat de verhoudingen tussen UU en werknemer inmiddels behoorlijk verstoord zijn geraakt, met allerlei juridische procedures die partijen tegen elkaar hebben gevoerd. Daar komt bij dat werknemer sinds zijn ziekmelding op 9 januari 2023 geen werkzaamheden heeft uitgevoerd, zodat hij inmiddels al lang uit het arbeidsproces is. Werknemer is ook nu nog steeds arbeidsongeschikt. Het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 blijft dan ook in stand. UU dient werknemer een transitievergoeding van € 70.888,28 bruto te voldoen. Ook kent het hof een billijke vergoeding toe van € 60.000 bruto. Bij de bepaling van de hoogte van die vergoeding speelt onder meer een rol dat sprake is van significante inkomensderving. Dat reputatieschade is geleden acht het hof aannemelijk. De kans op het vinden van ander vergelijkbaar werk gelet op de reputatieschade is echter niet goed toegelicht door werknemer. Toekenning van de transitievergoeding heeft deels een verlagend effect op de verzochte billijke vergoeding. Er moet voorts oog zijn voor de omstandigheid dat werknemer zonder melding en goedkeuring nevenwerkzaamheden heeft verricht. Ook had werknemer in 2016 duidelijker openheid van zaken moeten geven. Tot slot overweegt het hof dat het bedrag aan billijke vergoeding ook bedoeld is om onjuist handelen van UU jegens een werknemer te ontmoedigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4863

Zaaknummer: 200.336.847

Rechters: G.A. Diebels, S.C.P. Giesen en R.J.A. Dil

Advocaten: J. van der Pijl, R.S. Schneider, J. Meuleman, E.L. Pasma, W.B. Fonville en S.E. Wierenga-Heintz

Wetsartikelen: 7:683 BW