

RECHTSPRAAK

Is statutair bestuurder terecht ontslagen? Onregelmatige opzegging van het dienstverband. Invloed Wet normering topinkomens op de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever en geen billijke vergoeding of aanspraak op contractuele ontslagvergoeding naast gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever in de functie van bestuurder. Hij is tevens per die datum benoemd tot statutair bestuurder. Het salaris van werknemer wordt genormeerd door de Wet normering topinkomens (WNT) en bedraagt per 2022 € 16.871,48 bruto per maand inclusief emolumenten. Werkgever is een stichting gericht op het ondersteunen van cliënten bij het verbeteren of zo veel mogelijk behouden van hun eigen leven. Dat doet zij vanuit 33 locaties voor meer dan 6.000 cliënten. In zijn hoedanigheid van bestuurder maakte werknemer deel uit van de raad van bestuur (hierna: RvB). De RvB telt (in beginsel) drie bestuurders. Daarnaast is er een raad van toezicht (hierna: RvT). De RvT heeft in september 2021 aan de RvB meegedeeld dat hij zich op grond van de financiële ontwikkelingen binnen de stichting zorgen maakt. De RvB heeft vervolgens geconstateerd dat er sprake is van een crisis en dat er maatregelen moeten worden getroffen. Vervolgens heeft in oktober 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de remuneratiecommissie. Tijdens dit gesprek zijn punten van kritiek op het functioneren van werknemer besproken. Vervolgens heeft een lid van de RvB formeel het vertrouwen in werknemer opgezegd. In een gesprek met de RvT op 21 oktober 2022 heeft de RvT vervolgens de conclusie getrokken dat werknemer niet verder kan als bestuurder van de stichting. Hierna zijn partijen vrij snel gestart met gesprekken over een vertrekregeling. Die regeling is uiteindelijk niet tot stand gekomen. Op 6 december 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens overspannenheid. Bij brief van 11 maart 2022 is werknemer uitgenodigd voor de vergadering van de RvT van 17 maart 2022, waarvoor het voorgenomen ontslag van werknemer als statutair bestuurder is geagendeerd. Werknemer is in de vergadering van 17 maart 2022 ontslagen als statutair bestuurder. Op dat moment was hij arbeidsongeschikt als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst niet gelijktijdig is beëindigd. In de vergadering van 17 maart 2022 is besloten dat de arbeidsovereenkomst na de herstelmelding van werknemer zou worden opgezegd. Op 7 april 2022 heeft werknemer zich beter gemeld. Bij brief van 12 april 2022 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2022. Werknemer heeft in eerste aanleg (a) een verklaring voor recht verzocht dat er geen sprake is van een rechtsgeldig genomen ontslagbesluit op 17 maart 2022, waardoor er ook geen sprake is van een

rechtsgeldige opzegging van het dienstverband, zodat dit nog onverminderd voortduurt. Indien wordt aangenomen dat wel sprake is van een rechtsgeldig ontslagbesluit en rechtsgeldige opzegging verzoekt hij (b) een gefixeerde schadevergoeding van € 101.228,88 bruto (waarvan € 75.000 bruto door werkgever is betaald), een transitievergoeding van € 38.429 bruto en een contractuele schadevergoeding, zulks bij wege van een billijke vergoeding van € 821.000 bruto. De rechtbank heeft werkgever veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 38.429 bruto ter zake van transitievergoeding, verminderd met het bedrag dat aan transitievergoeding aan werknemer is betaald. Werknemer verzoekt vernietiging van de beschikking.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgever een redelijke grond had (de h-grond) om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Omdat werkgever bij de opzegging niet de opzegtermijn in acht heeft genomen, heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW. Het hof is van oordeel dat de bepalingen van de WNT niet leiden tot maximering van deze schadevergoeding tot een bedrag van € 75.000 bruto. In artikel 4 van de Uitvoeringsregeling WNT 2022 is in lid 2 onder meer bepaald dat tot uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband niet worden gerekend de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, maar slechts voor zover de uitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit. Het hof stelt allereerst vast dat uit artikel 7:672 lid 11 BW rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit (als bedoeld in art. 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT 2022) dat werknemer aanspraak kan maken op uitkering van de gefixeerde schadevergoeding in de vorm van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Ook stelt het hof vast dat in dit geval geen sprake is geweest van een afspraak/opzetje tussen partijen om te komen tot een hogere uitkering in verband met beëindiging van het dienstverband dan in de WNT is toegestaan. Het hof is verder van oordeel dat werknemer recht heeft op de in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst bepaalde schadevergoeding en wel tot een bedrag gelijk aan het in de WNT bepaalde maximumbedrag van € 75.000 bruto. Voor het toekennen van een vergoeding van (overige) vermogensschade (pensioenschade en schade ex artikel 6:96 lid 2 BW) acht het hof geen gronden aanwezig. Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en de vordering van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te kennen wordt dan ook afgewezen. Het hof compenseert de proceskosten in eerste aanleg en in hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2603

Zaaknummer: 200.320.450_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van Ham en M.J.M.T. Keulaerds

Advocaten: A.M. Breedveld en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 2:15 BW, 6:96 BW, 6:136 BW, 7:641 BW, 7:669 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW,

7:678 BW, 7:682 BW, WNT en 4 uitvoeringsreglement WNT