

RECHTSPRAAK

Het betalen van salaris over de opzegtermijn heeft onder de WNT te gelden als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Dit neemt niet weg dat werkgeefster onregelmatig heeft opgezegd. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding berekend naar een einddatum van de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging.

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden bij BrabantZorg in de functie van bestuurder. Hij is tevens per die datum benoemd tot statutair bestuurder. In zijn hoedanigheid van bestuurder maakte werknemer deel uit van de raad van bestuur (RvB). Op 13 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de remuneratiecommissie. In het verslag hiervan zijn punten van kritiek op het functioneren van werknemer en afspraken die met hem zijn gemaakt, weergegeven. In de avond van 13 oktober 2022 heeft mevrouw D (lid van de RvB) het vertrouwen in werknemer opgezegd. In een gesprek met de RvT op 21 oktober 2022 is vervolgens de conclusie getrokken dat werknemer niet verder kan als bestuurder van BrabantZorg. Hierna zijn werknemer en BrabantZorg vrij snel gestart met gesprekken over een vertrekregeling. Op 6 december 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld bij BrabantZorg. 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 geëindigd. In de vergadering van 17 maart 2022 is besloten dat de arbeidsovereenkomst na de hersteldmelding van werknemer zou worden opgezegd. Op 7 april 2022 heeft werknemer zich beter gemeld. Bij brief van 12 april 2022 heeft BrabantZorg de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2022. Werknemer verzoekt in voorlopige voorziening wedertewerkstelling en loondoorbetaling. In hoofdzaak verzoekt hij een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een rechtsgeldig genomen ontslagbesluit, waardoor ook geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging. Indien wel sprake is van een rechtsgeldig ontslagbesluit en opzegging verzoekt werknemer diverse vergoedingen.

*Oordeel**De rechtsgeldigheid van het rechtspersoonsrechtelijke ontslag*

Niet betwist is dat de OR en de CCR positief hebben geadviseerd over het ontslag. Werknemer heeft slechts aangevoerd dat hij dat niet heeft kunnen controleren, omdat hij daarvan geen (inhoudelijke) stukken heeft gezien. BrabantZorg is echter niet verplicht om dergelijke

stukken te verstrekken. Vast staat dat de OR en de CCR positief over het ontslag hebben geadviseerd. Dat volstaat. Het ontslagbesluit is dus rechtsgeldig.

Is er sprake van een redelijke grond?

Het dient bij de h-grond te gaan om een andere grond dan een van de gronden a t/m g van dat artikellid. Dat daarvan sprake is, heeft BrabantZorg onvoldoende onderbouwd. Gelet op de kritiek die van de zijde van de RvT op het functioneren van werknemer is geuit, zou gesproken kunnen worden van een verschil van inzicht tussen werknemer en de RvT met betrekking tot de uitoefening van zijn functie. Van een wezenlijk verschil van inzicht over het te voeren beleid blijkt evenwel niets. BrabantZorg verwijst in dit verband ook zelf naar de d-grond. BrabantZorg heeft voldoende onderbouwd dat er steekhoudende kritiek op het functioneren van werknemer bestond. Veel kritiek van de RvT was gericht op het functioneren van de gehele RvB, maar waar het het meerjarenhuisvestingsplan en de relatie met BrabantWonen betreft, ziet de kritiek alleen op het functioneren van werknemer. De rechtbank is van oordeel dat BrabantZorg na de opzegging van het vertrouwen in werknemer tot de conclusie heeft kunnen komen dat hij niet langer was te handhaven in zijn functie. Het was in het belang van BrabantZorg dat er op zeer korte termijn weer een bekwame en slagvaardige RvB zou zijn. Dat daarin voor werknemer geen plaats was, is voldoende duidelijk. De rechtbank is van oordeel dat de conclusie van de RvT op 21 oktober 2021 dat de positie van werknemer als bestuurder onhoudbaar was geworden, begrijpelijk is en dat daarom het op 13 oktober ingezette (verbeter)traject niet hoefde te worden vervolgd. De conclusie is dat er sprake is van een voldragen d-grond.

Vergoedingen

Artikel 7:682 lid 3 sub b BW

Uit de wetgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen van een werkgever zich slechts voordoet in uitzonderlijke gevallen. Daarvan is hier geen sprake. Ook de wijze waarop BrabantZorg het dienstverband met werknemer na de opzegging heeft afgewikkeld, levert geen grond op voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van BrabantZorg. De rechtbank is van oordeel dat BrabantZorg wel verwijtbaar heeft gehandeld door slechts een zeer korte opzegtermijn in plaats van de contractuele opzegtermijn in acht te nemen en dit naar buiten toe direct te communiceren, maar dit kan niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.

Vergoeding opzegtermijn

Er is opgezegd met een termijn van 18 dagen. BrabantZorg heeft de opzegtermijn derhalve niet in acht genomen. Op grond van artikel 7:672 lid 11 BW is BrabantZorg dan in beginsel een vergoeding aan werknemer verschuldigd. De rechtbank is het echter met BrabantZorg eens dat het betalen van salaris over de opzegtermijn onder de WNT heeft te gelden als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Dit neemt niet weg dat BrabantZorg onregelmatig heeft opgezegd. BrabantZorg had op zijn vroegst mogen opzeggen tegen 1 november 2022. Zij

was dan aan salaris over de opzegtermijn, gelet op de bepalingen van de WNT, echter geen hoger bedrag dan € 75.000 bruto verschuldigd geweest (gelijk zij ook nu aan werknemer heeft betaald). Het verschil zou echter zijn geweest dat werknemer dan recht zou hebben gehad op een transitievergoeding berekend naar een einddatum van de arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2022. Tevens zou werknemer dan de gelegenheid hebben gehad om vanuit een bestaand dienstverband te zoeken naar een nieuwe baan. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend naar een einddatum van 31 oktober 2022.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:6259

Zaaknummer: C/01/383450 / EX RK 22-92

Rechters: J.H. Wiggers, J.A.M. van den Berk en I.L.P. Crombeen

Advocaten: A.M. Breedveld, K. van Kranenburg-Hanspians en Q.J.J. van Boxtel

Wetsartikelen: 2:298a BW, 7:671 lid 1 sub e BW, 7:673 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 lid h BW, 7:669 lid 3 lid d BW, 2:15 BW, 7:682 lid 3 sub b BW en 7:672 lid 11 BW