

RECHTSPRAAK

Bestuurder die onder meer een vertrouwelijk rapport heeft gelekt en de cliëntenraad tegen de raad van toezicht heeft ingezet heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werkneemster is per 1 mei 2012 in dienst getreden bij Raeger Stichting (hierna: Raeger) in de functie van statutair bestuurder. Op 10 mei 2023 laat de raad van toezicht (hierna: RvT) aan werkneemster weten dat zij PricewaterhouseCoopers (hierna: PWC) opdracht geeft tot het uitvoeren van een cultuuronderzoek binnen Raeger naar aanleiding van signalen en meldingen op het gebied van bejegening en cultuur. In de daaropvolgende periode heeft zich een aantal incidenten voorgedaan. Raeger verwijt werkneemster een nieuwe cliëntenraad (hierna: CR) te hebben benoemd in reactie op een klacht van de voorzitter van de CR, te hebben genegeerd dat er nog een CR actief is, zonder overleg met de RvT de klachtenregeling van Raeger te hebben aangepast, en ondanks een verbod tot het doen van mededelingen over het PWC-rapport uitlatingen over dat rapport doen. Op 30 augustus 2024 heeft de RvT werkneemster als statutair bestuurder ontslagen en haar dienstverband met Raeger beëindigd. Werkneemster verzoekt de rechtbank Raeger te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 200.000 bruto, een contractuele ontslagvergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Raeger verzoekt een veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van onder meer te veel ontvangen loon.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het verwijtbaar handelen van werkneemster is vast komen te staan. Ondanks de vertrouwelijkheid heeft werkneemster het PWC-onderzoek met de CR besproken, waarbij werkneemster de CR verkeerd heeft ingelicht. Ook op andere punten heeft werkneemster de CR verkeerd geïnformeerd. De relatie tussen de CR en de RvT is daardoor verstoord. Van werkneemster had vertrouwelijkheid mogen worden verwacht. Daarnaast heeft werkneemster op eigen initiatief en buiten medeweten van de zittende CR om een nieuwe CR aangesteld en daarbij de zittende CR genegeerd, in strijd met de voor de benoeming van de CR geldende regels. Ook heeft werkneemster zelf de klachtenregeling van Raeger aangepast. Zij heeft het e-mailadres waarop klachten werden ontvangen gewijzigd naar een e-mailadres waartoe zij, en niet de RvT, toegang had. Het gevolg daarvan was dat klachten van zowel cliënten als medewerkers van Raeger door werkneemster werden ontvangen en niet door de RvT. Daarmee was het voor de RvT niet mogelijk om toezicht te houden en was de veiligheid van cliënten en medewerkers van Raeger niet gewaarborgd. Van ernstig verwijtbaar handelen door Raeger is geen sprake. De RvT heeft in mei 2023 besloten een cultuuronderzoek door

PWC te laten uitvoeren naar aanleiding van de signalen die zij ontving, waaronder klachten over bejegening. Volgens werkneemster had Raeger moeten kiezen voor de klachtenprocedure. Maar geen rechtsregel brengt mee dat Raeger hiertoe verplicht was. Omdat de RvT goede reden had voor het PWC-onderzoek en de RvT werkneemster over de aanleiding en uitkomsten heeft geïnformeerd, kan het PWC-onderzoek niet worden gezien als een aan de RvT te wijten oorzaak van een breuk in de vertrouwensrelatie. Omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Raeger wordt het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. De rechtbank volgt Raeger in haar standpunt dat aan werkneemster geen contractuele vergoeding toekomt omdat de relatie wordt beëindigd op grond van handelingen of nalatigheid van werkneemster. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Het verzoek van Raeger tot toekenning van haar loonvordering ten aanzien van te veel betaald salaris wordt toegewezen. Het beroep van werkneemster op de klachtplicht faalt, evenals het beroep op verjaring. Werkneemster voert verder aan dat Raeger geen aanspraak kan maken op terugbetaling van beloningen in de jaren 2021, 2022 en 2023 omdat uit de notulen van vergaderingen blijkt dat aan haar decharge is verleend. De rechtbank gaat hierin niet mee. Decharge geldt alleen voor punten die uit de jaarstukken blijken of op een andere manier aan de RvT bekend zijn gemaakt, wat niet het geval was. Werkneemster wordt veroordeeld het te veel betaalde salaris terug te betalen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5441

Zaaknummer: 758664

Rechters: R.H.C. Jongeneel

Advocaten: R.H.G. Evers, Y.H.M. van Mierlo en M.C.T. Burgers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:682 lid 3 BW