

RECHTSPRAAK

Stichting Max Kinderopvang c.s./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst bestuurder kinderopvangbranche. Vergoeding conform contractuele regeling met C=1 wordt gelet op de slechte financiële situatie en de WNT (hoewel niet van toepassing) niet billijk geacht.

Werkneemster is op 1 augustus 2001 in dienst getreden van Stichting Max Kinderopvang als lid van de raad van bestuur. Sinds augustus 2012 is zij arbeidsongeschikt. Thans verzoekt Max ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding. De gewichtige redenen bestaan volgens Max uit bedrijfseconomische omstandigheden, het feit dat werkneemster niet binnen Max herplaatst kan worden, door werkneemster onbevoegd verrichte handelingen en het feit dat werkneemster reeds als statutair bestuurder van de stichting is ontslagen. Werkneemster concludeert primair tot afwijzing van het verzoek. Indien het verzoek tot ontbinding wordt toegewezen, verzoekt werkneemster subsidiair aan haar een vergoeding conform de kantonrechtersformule toe te kennen waarin C=1, zoals is omschreven in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de statuten is niet uitdrukkelijk opgenomen dat de bestuurder toestemming van de RvT behoeft voor het aangaan van huurovereenkomsten. Dat werkneemster niet bevoegd zou zijn voor het sluiten van deze overeenkomsten, is dan ook onvoldoende aannemelijk geworden. Werkneemster heeft inmiddels ruim twee jaar geen werkzaamheden voor Max verricht, terwijl Max wel het (hoge) salaris van werkneemster heeft doorbetaald. Daarbij is voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster als gevolg van het vennootschapsrechtelijk ontslag en op basis van de conclusie van de arbeidsdeskundige niet in haar oude functie kan terugkeren. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden.

In het kader van artikel 7:685 BW kan slechts een vergoeding naar billijkheid worden toegekend, al zal de kantonrechter de door partijen overeengekomen beëindigingsvergoeding gelet op HR 24 mei 2004, ECLI:NL:PHR:2004:AO1939 (Drankencentrale/Blakborn) wel als relevante omstandigheid in haar oordeel over de ontbindingsvergoeding meewegen. De contractuele regeling houdt in dat werkneemster recht heeft op een beëindigingsvergoeding gelijk aan de neutrale kantonrechtersformule. Een vergoeding met C=0,5 wordt in dit geval billijk geacht. Hiertoe wordt onder meer de slechte financiële situatie van Max meegewogen. Het klemmt dat – nu er bij Max al veel werknemers zijn ontslagen zonder toekenning van enige

vergoeding – aan werknemster als bestuurder een hoge vergoeding toegewezen zou worden (een vergoeding met C=1 bedraagt ruim € 132.000). Als gevolg van het maatschappelijk breed gedragen gevoelen dat in de (semi)publieke sector in beginsel geen plaats meer is voor hoge ontslagvergoedingen die betaald worden uit de publieke middelen, is de ontslagvergoeding voor bestuurders in deze sector gemaximeerd op € 75.000 door middel van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Deze wet is weliswaar niet van toepassing op Max (omdat de jaarlijkse inkomsten niet voor ten minste 50% afkomstig zijn van overheidssubsidie), maar dat neemt niet weg dat de kinderopvangbranche sterk afhankelijk is van door overheid uitgekeerde toeslagen aan ouders en dus indirect wel voor een belangrijk deel in stand wordt gehouden uit publieke middelen. Ook in dat licht is een hoge vergoeding voor werknemster – ondanks het feit dat de zaak buiten het bereik van de WNT valt – moeilijk te rechtvaardigen. Tot slot is van belang dat werknemster sinds haar herstel op 20 september 2013 tot heden thuis is gebleven met behoud van salaris. Hierdoor is aan werknemster over deze periode bijna een jaarsalaris (ruim € 100.000) uitgekeerd, welk bedrag niet met de beëindigingsvergoeding kan worden verdisconteerd. Max heeft tijdens de mondelinge behandeling verzocht om bij het toekennen van een vergoeding tevens te bepalen dat hierin een eventuele aanspraak van werknemster op uitbetaling van de contractueel overeengekomen beëindigingsvergoeding is verdisconteerd. Uit HR 24 oktober 1997, ECLI:NL:HR:1997:AM1905 (Baijings) volgt dat een op grond van artikel 7:685 lid 8 BW toegekende billijke vergoeding slechts aan een nieuwe aanspraak op grond van redelijkheid en billijkheid of goed werkgeverschap in de weg staat. De toegekende ontbindingsvergoeding doet dus niet af aan de rechten die een werknemer aan een contractuele bepaling over een beëindigingsvergoeding kan ontlelen. Dat neemt overigens niet weg dat de door Max naar voren gebrachte verweren met betrekking tot haar financiële situatie en de maatschappelijke (on)aanvaardbaarheid van een dergelijke vordering (gedeeltelijk) aan toewijzing hiervan in de weg zouden kunnen staan. Voorts wordt opgemerkt dat de op grond van artikel 12.2 van de arbeidsovereenkomst toegekende ontbindingsvergoeding in ieder geval verrekend moet worden met de contractuele beëindigingsvergoeding, hetgeen de kantonrechter billijk acht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:8625

Zaaknummer: 3257571 VZ VERZ 14-9217

Advocaten: J.C. Brökling en D.A. Wahid-Manusama