

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontslag bestuurder stichting wegens voeren van wanbeleid (verstrekken van leningen aan risicovolle crediteurs; schenden van nevenactiviteitenbeding). Schadevergoeding aan werkgever.

Werkgever is een stichting zonder winstoogmerk die diagnostische en ondersteunende werkzaamheden verricht voor de eerstelijnsgezondheidszorg, zoals huisartsen en verloskundigen. Per 1 augustus 2007 is werknemer, huisarts, bij werkgever in dienst getreden als directeur. Met ingang van 1 oktober 2007 is hij benoemd tot bestuurslid van werkgever. Vanaf april 2009 was hij voorzitter en enig bestuurslid. Volgens haar statuten heeft werkgever naast het bestuur een raad van toezicht. Deze raad benoemt, schorst en ontslaat het bestuur en is onder andere belast met het toezicht op het bestuur, het geven van voorafgaande goedkeuring aan bepaalde besluiten van het bestuur betreffende fusies, affiliaties en samenwerkingsvormen met andere instellingen en het bepalen van het beleid (samen met het bestuur). Werknemer is ontslagen omdat hij het vertrouwen van de raad van toezicht heeft verloren door aanvankelijk een aanmerkelijke geldlening aan een in financiële moeilijkheden verkerende onderneming te verstrekken (ruim € 800.000) en daarna voor nog eens € 750.000 aan leningen te blijven verstrekken ondanks de uitdrukkelijke wens van de raad van toezicht de schulden niet verder op te laten lopen. Voorts zou werknemer het nevenactiviteitenbeding hebben overtreden door tijdens dienstverband voor ten minste € 260.000 aan additionele werkzaamheden voor andere BV's (voor een belangrijk deel de onderneming aan wie werknemer aanmerkelijke leningen verstrekte) te verrichten en buitensporig declaratiegedrag (diner met drie personen voor € 1.600 e.d.). Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag niet rechtsgeldig is, want in strijd met artikel 2:8 BW. Omgekeerd vordert werkgever schadevergoeding van bijna twee miljoen euro van werknemer wegens het voeren van wanbeleid (art. 2:9 BW).

Het hof oordeelt als volgt. Het ontslag is terecht gegeven. Het hof oordeelt met de rechtbank dat de raad van toezicht van werkgever zorgvuldig heeft gehandeld en daarbij voldoende rekening heeft gehouden met de belangen van werknemer. Aan het ontslagbesluit is een uitgebreid onderzoek voorafgegaan door PWC. Het beginsel van hoor en wederhoor is daarbij in ruime mate toegepast. Dat de raad van toezicht werknemer hangende het onderzoek heeft geschorst, valt de raad, zoals de rechtbank terecht overweegt, niet te verwijten. Ook naar het oordeel van het hof kan het schorsingsbesluit de toets der kritiek doorstaan. Werknemer wordt veroordeeld € 371.100 aan werkgever te betalen wegens het gevoerde wanbeleid.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:4036

Zaaknummer: 200.122.480-01

Advocaten: M.P.H. Sanders en P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: artikel 2:9 BW