

RECHTSPRAAK

Stichting Humanitas/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst bestuurder stichting wegens ongeschiktheid voor functie. Verhouding transitievergoeding, wachtgeldregeling, WNT en overgangsrecht.

Werknemer is sinds 2003 in dienst van Humanitas. Per 1 juli 2016 is werknemer als lid van de raad van bestuur van Humanitas, en daarmee als bestuurder van de stichting, ontslagen en ontheven van zijn taken. Humanitas verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek legt Humanitas ten grondslag dat werknemer niet (meer) de geschiktheid bezit die voor het uitoefenen van zijn functie vereist is, dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en/of dat er een zodanig verschil van inzicht tussen Humanitas en werknemer bestaat, dat niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortbestaan. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In voldoende mate staat vast dat werknemer ongeschikt is geworden voor de uitoefening van zijn functie en dat de overeenkomst daarom ontbonden dient te worden. De financiële situatie bij Humanitas was zorgelijk en ook aan de zorgzijde zijn de nodige zorgpunten geconstateerd door externe partijen als CFV en de Inspectie voor de Gezondheidszorg. Werknemer heeft tussen 2013 en 2016 in voldoende mate de gelegenheid gekregen om zijn verantwoordelijkheid te nemen en hij heeft dat onvoldoende gedaan. Dat dan de raad van toezicht in juni 2016 het besluit neemt om werknemer van zijn verantwoordelijkheden te ontheffen is in de afweging van de belangen van Humanitas als geheel en die van werknemer persoonlijk begrijpelijk. Daarmee is niet gezegd dat werknemer verantwoordelijk kan worden gehouden voor de situatie waarin Humanitas is terechtgekomen, maar wel dat hij niet in staat is gebleken Humanitas uit die situatie te bevrijden. In die zin is werknemer ongeschikt geworden voor zijn functie.

Bij de beoordeling van de hoogte van de vergoeding spelen twee elementen een rol, namelijk (1) de verhouding tussen de wettelijke transitievergoeding en de wachtgeldregeling volgens de arbeidsovereenkomst en (2) de hoogte van de vergoeding in het licht van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Werknemer betwist niet dat hij een topfunctionaris is in de zin van de WNT. Als artikel 3.7 leden 1 en 3 van de WNT als uitgangspunt genomen worden, dan is enige vergoeding waarop werknemer aanspraak kan maken gemaximeerd tot een bedrag van € 75.000 en dient dit bedrag verrekend te worden met het door werknemer sinds de datum waarop hij zijn taken heeft beëindigd, op 1 juli 2016, ontvangen salaris. Na 31 december 2016 zijn de voor de

inwerkingtreding van de WNT aangegane regelingen, die het maximum van € 75.000 te boven gaan, niet meer toegestaan (overgangsrecht art. 7.3 WNT). Nu de arbeidsovereenkomst van werknemer per 31 januari 2017 zal worden ontbonden, kan hij geen rechten meer doen gelden op regelingen, die het maximum van artikel 3.7 lid 1 WNT te boven gaan en dient op grond van artikel 3.7 lid 3 WNT dit bedrag verrekend te worden met het salaris over de periode dat werknemer op non-actief stond, zelfs nu deze periode aanving voor 31 december 2016. De verrekening is nu eenmaal integraal onderdeel van de wettelijke regeling, die vanaf 1 januari 2017 op alle gevallen dient te worden toegepast. Uit artikel 7:673 lid 1 BW vloeit voort dat Humanitas in verband met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer een transitievergoeding verschuldigd is. Dat is zelfs het geval nu werknemer niet om een transitievergoeding maar om toepassing van de wachtgeldregeling verzocht heeft. Gelet op de hoogte van het salaris, de duur van zijn dienstverband en zijn leeftijd bedraagt de transitievergoeding een bedrag van € 144.900 (bruto). Dit bedrag is minder dan het salaris over twaalf maanden, want dat bedraagt € 149.040. Dit zou ertoe leiden dat de wachtgeldregeling cumuleert met de transitievergoeding. De wetgever heeft voor deze situaties echter een regeling getroffen in het op grond van artikel XXII lid 7 van de WWZ genomen Besluit overgangsrecht transitievergoeding (art. 3 lid 3 van het besluit). Volgens de nota van toelichting bij dat besluit heeft de werknemer een keuze tussen de transitievergoeding of een vergoeding op grond van overige lopende afspraken en heeft de werkgever een informatieplicht, zodat de werknemer een weloverwogen keuze kan maken tussen de transitievergoeding of de andere vergoeding. Niet is gebleken dat Humanitas werknemer deze keuzemogelijkheid heeft voorgehouden. In beginsel zou werknemer deze keuzemogelijkheid nog moeten krijgen. Het verschil tussen de transitievergoeding en toepassing van de wachtgeldregeling, zoals deze als gevolg van de werking van de WNT is beperkt is echter dermate groot, mede doordat de transitievergoeding niet dient te worden verrekend met het salaris over de periode dat werknemer vrijgesteld is van werkzaamheden, dat de keuze van werknemer voor de transitievergoeding evident zal zijn. Daardoor komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer in verband met de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst (alleen) een transitievergoeding toekomt ter hoogte van € 144.900. Werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Humanitas.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:14218

Zaaknummer: 5371123 RP VERZ 16-50639

Advocaten: D.B. Muller en R.J.C. Bindels

Wetsartikelen: 3 lid 3 Besluit overgangsrecht transitievergoeding, 3.7 WNT, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:671b BW en 7:673 BW