

## RECHTSPRAAK

***Veroordeling tot betaling gefixeerde schadevergoeding en schadevergoeding onrechtmatige daad na ontslag statutair bestuurder. De bestuurder kende zichzelf jarenlang ongeoorloofd extra verlofuren toe.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 maart 2005 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van commercieel directeur, op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Bij aandeelhoudersbesluit van 23 april 2005 is werknemer met ingang van 1 juli 2005 benoemd tot statutair directeur van werkgeefster. Met ingang van 1 maart 2006 is een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werkgeefster en werknemer gesloten. Naast werknemer is per 1 oktober 2018 een nieuwe directeur aangesteld, de heer F. F is in april 2019 ook tot statutair directeur van werkgeefster benoemd. F heeft op of omstreeks 2 december 2019 ontdekt dat werknemer zijn reisdagen in het weekend als tijd voor tijd-uren opschreef en werknemer om uitleg daarover gevraagd. Werknemer heeft daarop aangegeven dat dit al sinds 2011 het geval was en dat hij de betreffende uren opschreef als compensatie omdat hij deze uren niet bij zijn gezin kon doorbrengen. F heeft de kwestie van de uitbetaalde tijd voor tijd-uren van werknemer vervolgens bij A, lid van de RvC, gemeld. A is op 16 december 2019 ten kantore van werkgeefster langs gekomen en heeft werknemer een brief overhandigd met de mededeling dat aan de aandeelhouders gevraagd zal worden over te gaan tot ontslag op staande voet. Op 27 december 2019 heeft de algemene vergadering van aandeelhouders van werkgeefster plaatsgevonden. De voorzitter van de RvC heeft toen mondeling aan werknemer en diens advocaat medegedeeld dat de AVA bij meerderheid van stemmen heeft besloten om over te gaan tot ontslag op staande voet. Partijen twisten over de vraag of werknemer een dringende reden heeft gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst en of werknemer onrechtmatig heeft gehandeld door extra bedragen aan zich te laten uitbetalen.

*Oordeel**Ontvankelijkheid*

Anders dan werknemer betoogt, is hij niet (al) op 16 december 2019 door werkgeefster op staande voet ontslagen, maar eerst op 27 december 2019 door een daartoe strekkend ontslagbesluit van de AVA van werkgeefster. Daartoe verwijst de rechtbank uitdrukkelijk naar hetgeen zij daaromtrent in de beschikking in de ontslagzaak tussen partijen (zie: AR 2020-0634) (hierna: 'de Beschikking') heeft overwogen. Het onderhavige verzoekschrift ex artikel

7:677 BW is op 27 februari 2020 en daarmee binnen de vervaltermijn ingediend.

#### *Gefixeerde schadevergoeding*

Uit de Beschikking volgt naar het oordeel van de rechtbank dat werknemer door zijn schuld aan werkgeefster een dringende reden heeft gegeven voor onverwijlde opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft vanwege die dringende reden de arbeidsovereenkomst met werknemer met onmiddellijke ingang opgezegd. Een en ander brengt mee dat werknemer aan werkgeefster de in artikel 7:677 lid 2 BW bedoelde vergoeding verschuldigd is geworden. De rechtbank is van oordeel dat op grond van artikel 7:672 lid 4 BW van een opzegtermijn van één maand voor werknemer dient te worden uitgegaan, nu de in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst opgenomen opzegtermijn van werknemer van drie maanden in strijd met artikel 7:672 lid 7 BW en daarmee niet rechtsgeldig is, omdat deze niet (ten minste) de helft van de opzegtermijn van werkgeefster bedraagt.

#### *Schadevergoeding uit hoofde van onrechtmatige daad*

De rechtbank is van oordeel dat artikel 7:661 BW in dit geval niet mede van toepassing is op de aansprakelijkheid van werknemer jegens werkgeefster uit hoofde van onrechtmatige daad. Daartoe is redengevend dat het aan zichzelf toekennen en laten uitbetalen van tijd voor tijd-uren door werknemer op geen enkele wijze te maken heeft met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door werknemer als bestuurder. Sterker nog: in artikel 4 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat in het salaris de vergoeding voor overwerk is inbegrepen. Het handelen van werknemer diende naar het oordeel van de rechtbank ook niet het belang van werkgeefster, maar slechts het belang van werknemer zelf, die daarom jegens werkgeefster geen bescherming kan ontlenen aan de hogere aansprakelijkheidsdrempel van opzet/bewuste roekeloosheid van artikel 7:661 BW. De rechtbank zal de aansprakelijkheid van werknemer jegens werkgeefster dus (slechts) toetsen aan artikel 6:162 BW. Uit de Beschikking volgt dat werknemer zich op ongeoorloofde wijze ten laste van werkgeefster voor een substantieel bedrag tijd voor tijd uren heeft toegekend en laten uitbetalen. Dit handelen van werknemer is naar het oordeel van de rechtbank in verregaande mate onzorgvuldig – en daarmee onrechtmatig – jegens werkgeefster. Voorts kan de onrechtmatige daad zonder meer aan werknemer worden verweten, waarmee aan de toerekeningseis is voldaan. De als gevolg van het onrechtmatig handelen van werknemer door werkgeefster geleden schade moet daarom door werknemer worden vergoed. De rechtbank begroot de schade op € 32.242,56.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 07-05-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2020:2049

**Zaaknummer:** C/18/197491 / HA RK 20-16

**Rechters:** M. Griffioen

**Advocaten:** D. Lacevic, D. Kijken en E. Visser

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 6:162 BW